



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA

Hromadné propouštění zaměstnanců a úřad práce v Břeclavi  
Mass Redundancies and Labour Office in Břeclav

Student: Klaudia Mičová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Pavel Godický

Ostrava 2013

## Zadání bakalářské práce

Student:

**Klaudia Mičová**

Studijní program:

B6208 Ekonomika a management

Studijní obor:

6208R011 Ekonomika a právo v podnikání

Téma:

Hromadné propouštění zaměstnanců a úřad práce v Břeclavi  
Mass Redundancies and Labour Office in Břeclav

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Hromadné propouštění dle zákoníku práce
3. Působnost úřadu práce při hromadném propouštění
4. Úřad práce v Břeclavi
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BĚLINA, Miroslav a Ljubomír DRÁPAL et al. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2.

DOLEŽÍK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0.

FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. Ostrava: Key Publishing, 2010. 106 s. ISBN 978-80-7418-088-0.

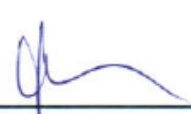
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.


Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Pavel Godický**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



  
JUDr. Bohuslav Halfar  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

„Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně.“

V Ostravě dne 10.5.2013

Klaudia Mičová  
Klaudia Mičová

## Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Hromadné propouštění zaměstnanců dle zákoníku práce .....</b>	<b>5</b>
2.1 Pracovní poměr .....	5
2.1.1 Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti .....	6
2.1.2 Další ujednání v pracovní smlouvě .....	9
2.1.3 Práva a povinnosti v pracovním poměru .....	11
2.1.4 Vnitřní předpisy zaměstnavatele .....	12
2.2 Důvody a postup hromadného propouštění.....	15
2.3 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele .....	18
2.3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru .....	18
2.3.2 Výpověď.....	19
2.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru.....	19
2.4 Propouštění zaměstnanců v rozporu se zákonem .....	21
<b>3 Daná problematika ve spojení s úřadem práce .....</b>	<b>23</b>
3.1 Funkce úřadu práce .....	23
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	26
3.2.1 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti .....	27
3.2.2 Strategie státní politiky zaměstnanosti pro rok 2013 .....	31
<b>4 Působnost úřadu práce v Břeclavi .....</b>	<b>33</b>
4.1 Region Břeclav .....	33
4.2 Situace na trhu práce v Břeclavi.....	36
4.3 Hromadné propouštění zaměstnanců od doby ekonomické krize doposud .....	38
4.3.1 PKZ Keramika Poštorná a.s. ....	41
4.3.2. Otis Escalators s.r.o.....	43
4.3.3. DENDRA Břeclav, s. r. o.....	45
4.4 Zhodnocení.....	46
<b>5 Závěr.....</b>	<b>48</b>
<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>49</b>
<b>Seznam zkratk .....</b>	<b>51</b>
<b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b>	

# 1 Úvod

Předmětem mé bakalářské práce je hromadné propouštění zaměstnanců. Dané téma jsem si zvolila, protože mě tato problematika zajímá. A také z důvodu, že úzce souvisí s neoblíbeným pojmem nezaměstnanost. V dnešní době je nezaměstnanost velký problém, může být označena jako globální nesnáze. Teď jsem studentkou vysoké školy, ale i já jednou budu v pracovněprávním vztahu, nebo se mohu stát nezaměstnanou, a proto je více než účelné, abych se o tyto záležitosti zajímala již nyní.

Hlavním cílem práce je porovnat případy hromadného propouštění zaměstnanců, které se staly na Břeclavsku, se zákoníkem práce. Jestli zaměstnavatelé jednali podle zákona. Podnikům mohou vzniknout z neoprávněného jednání různé sankce a těm se mohou chtít vyhnout a je tedy na místě zjistit, zda i v této oblasti nedocházelo k nějakému nezákonnému jednání. Mezi cíle práce patří rovněž prozkoumat, zda byla vytvořena náležitá opatření k tomu, aby nedocházelo k opětovnému porušení právních předpisů.

Tato práce je rozdělená na teoretickou a praktickou část. V první, teoretické části, se vychází z popisu právní úpravy a jejího následného výkladu. Vysvětluje pojmy týkající se hromadného propouštění zaměstnanců, které jsou důležité k pochopení celé problematiky. Praktická stránka je zpracována na základně skutečných situací, které se odehrály v konkrétních podnicích na Břeclavsku. Jak jednali zaměstnavatelé se zaměstnanci, jestli byl pracovní poměr ukončen podle zákonem stanovených podmínek, jestli hromadné propouštění nebylo v rozporu se zákonem a jiné. V roce 2008 propukla celosvětová ekonomická krize, která zasáhla sféru podnikatelů, proto je tato část zpracována v období od začátku ekonomické krize až doposud, aby bylo poukázáno na to, jak tato krize ovlivnila danou problematiku. V praktické části rovněž nalezneme zhodnocení celé práce.

Hlavní metodou této práce je analýza. Jedná se o rozbor, jehož postup spočívá ve zkoumání složitějších skutečností rozkladem na jednodušší. Na tuto metodu navazuje metoda porovnávací - data, která jsem získala, srovnám se zákonnou úpravou.

Hypotéza této práce se zakládá nejdříve na nalezení chybného jednání na straně zaměstnavatele a dále na vzniku opatření, které mohou vzniknout dle právní normy, aby k tomu to úkonu již nedocházelo.

Mezi hlavní prameny patří odborná literatura, komentovaný zákon a internetové stránky. Pomocí těchto zdrojů byla vytvořena hlavně teoretická část. Praktická část práce je vytvořena na základě podkladů, evidence a zpráv z úřadu práce v Břeclavi.

## 2 Hromadné propouštění zaměstnanců dle zákoníku práce

Následující informace byly čerpány z dostupných informací na internetových stránkách [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz).

Hromadné propouštění zahrnuje situaci, kdy dochází u zaměstnavatele k ukončení většího počtu pracovních poměrů se zaměstnanci, než je obvyklé, během krátkého časového období. Tato situace bývá označována jako výjimečný případ, který může mít nejen zásadní dopad na zaměstnance samotné, ale i vliv na míru nezaměstnanosti v regionu. Z tohoto důvodu je zaměstnavateli ze zákona stanovena nejen širší povinnost součinnosti se zástupci zaměstnanců, ale také informační povinnosti vůči příslušné krajské pobočce úřadu práce.

Tuto problematiku upravuje nový zákoník práce § 62 a § 64, pojednává se zde o postupu hromadného propouštění zaměstnanců z důvodů organizačních změn v podniku. Toto ustanovení je příkazující a změnit se může pouze ve prospěch zaměstnanců.

Skončení pracovního poměru formou výpovědi, kterou dá zaměstnavatel určitému počtu zaměstnanců ve stanoveném období, je chápáno jako hromadné propouštění zaměstnanců. Takto skončit pracovní poměr může zaměstnavatel jen z organizačních důvodů. S jakým počtem osob musí být pracovní poměr rozvázán, aby se jednalo o hromadné propouštění, záleží na velikosti podniku. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává od 20 do 100 zaměstnanců, minimální počet daných výpovědí musí být 10. Pro podnik od 101 do 300 zaměstnanců je minimum propuštěných zaměstnanců ve výši 10 % a zaměstnavatel s více než 300 zaměstnanci musí dát výpověď nejméně 30 lidem. Stanoveným obdobím je 30 kalendářních dnů. Ukončí-li zaměstnavatel v tomto období pracovní poměr se zaměstnanci formou výpovědi s 5 zaměstnanci, a také ukončí-li ve stanoveném období pracovní poměr formou dohody o rozvázání pracovního poměru s dalšími zaměstnanci, a v obou případech z organizačních důvodů, všechny tyto propuštěné osoby se počítají do celkového počtu hromadně propuštěných zaměstnanců.

*„Ježto lidé nemohou nepřetržitě pracovat, potřebují odpočinek, přesto však odpočinek není konečný cíl.“ (Aristotelés).*

### 2.1 Pracovní poměr

Publikace Bezouška a Ivanco (2010), Bělina (2010), Jakubka (2008), Doležík (2010) a Galvas (2007) byly zdrojem pro níže uvedené informace, dále to byly internetové stránky [www.mercurius-chocen.cz](http://www.mercurius-chocen.cz) a [www.poradna-pracovni-pravo.cz](http://www.poradna-pracovni-pravo.cz).

Každá fyzická osoba se může sama rozhodnout, zda bude pracovat na základě pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce, nebo se stane osobou samostatně výdělečně činnou podle živnostenského zákona. Pracovní poměr se týká osob, které si zvolily, že budou pracovat na základě pracovněprávních vztahů, tedy na bázi podřízený, nadřízený, neboli zaměstnavatel a zaměstnanec.

Pracovní poměr lze rozdělit podle jeho doby trvání a to na dobu určitou, nebo dobu neurčitou. V případě poměru na dobu určitou jsou jistá omezení. Poměr je uzavřen jen tehdy, jestliže je v pracovní smlouvě výslovně uvedena doba trvání pracovního poměru. Tato doba je uzavřena maximálně na 3 roky a může být opakována nanejvýše dvakrát. Za opakování se považuje také prodloužení. Během trvání pracovního poměru však lze za pomoci dohody dobu určitou změnit na dobu neurčitou a naopak. Zaměstnanec může trvat dále na svém zaměstnání. Pokud před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli toto rozhodnutí oznámil, pak se z doby určité stává doba neurčitá. Jestliže výslovné ujednání o době pracovního poměru v pracovní smlouvě chybí, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr se uzavírá na základě pracovní smlouvy, která musí obsahovat určité náležitosti ze zákona. Zbylý obsah smlouvy je už na individuálním rozhodnutí každého zaměstnavatele.

### **2.1.1 Pracovní smlouva a její podstatné náležitosti**

Pracovní smlouva je stěžejním dokumentem pro vznik pracovního poměru. Důležitou podmínkou, kterou stanovuje zákoník práce je, že pracovní smlouvu jako zaměstnanec nemůže uzavřít osoba mladší patnácti let. Den nástupu do práce nesmí předcházet dni ukončení povinné školní docházky. Můžeme ji rozdělit na povinný obsah pracovní smlouvy a další častá ujednání v pracovní smlouvě, která ovšem už nejsou povinná.

Uzavření pracovní smlouvy ale není vždy prvním krokem vzniku pracovního poměru. V určitých případech je zaměstnavatel ze zákona povinen nejdříve zaměstnance podrobit lékařské prohlídce. Tato povinnost se vztahuje na mladistvé zaměstnance, zaměstnance, kteří vyžadují zvláštní odbornou způsobilost, nebo osoby zdravotně postižené. Tuto vstupní lékařskou prohlídku hradí zaměstnavatel a zaměstnanec je povinen ji absolvovat.

Mezi povinnou část pracovní smlouvy patří druh práce, na kterou byl zaměstnanec přijat, místo, kde má být práce vykonávána a jako poslední, velmi důležitý bod, je den nástupu do práce. Tímto dnem pracovní poměr vzniká.



*„Vymezení druhu práce dává odpověď na otázku, co má zaměstnanec dělat.“* Petr Bezouška, Gabriela Ivanco (2010, s. 23). Nabízejí se zde dvě možnosti a to širší a užší. Zaměstnavatel má lepší možnosti při zvolení širšího řešení. Svými jednostrannými pokyny může konkrétně určovat pracovní náplň svého zaměstnance. Naopak u užšího pojetí je to výhodnější pro zaměstnance. Přináší mu to větší jistotu v tom, jakou práci bude konkrétně vykonávat. Zaměstnavateli to dává menší manévrovací prostor. Druh práce by měl stručně, jasně a výstižně vyjadřovat, které činnosti bude zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat. Bývá často popisován označením profese, odbornosti, nebo kombinací obou. Pro platnost pracovní smlouvy přitom není vůbec podstatné, zda má zaměstnanec nezbytnou kvalifikaci pro sjednaný druh práce. Zaměstnanec je taktéž povinen vykonávat i vedlejší činnosti, které se obvykle pojí k jeho hlavnímu druhu práce, i když to není ve smlouvě výslovně sjednáno. Avšak s ohledem na panující formalistický výklad současného zákoníku práce je zaměstnavateli doporučeno, aby tuto povinnost zaměstnance navrhl pojmut do pracovní smlouvy.

Druhým stěžejním bodem povinné části pracovní smlouvy je místo výkonu práce. Vymezení závisí především na organizační struktuře zaměstnavatele a na typu práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. I v tomto případě by měl zaměstnanec uvážit, jak široké nařizovací právo si chce do budoucna ponechat. Místo výkonu práce může být opět sjednáno velmi úzce (jednalo by se například o konkrétní provozovnu na určité adrese), nebo široce (tím se myslí území města, kraje či celé České republiky). Toleruje se také sjednání více míst výkonu práce, což může být velmi praktické, nechce-li zaměstnanec přistupovat k širšímu vymezení. Zároveň to ale znamená, že má několik provozoven, které se mohou nacházet v různých městech jednoho kraje. Zaměstnancům, kteří vykonávají například stavební práce, nebo jsou obchodní zástupci, vyhovuje naopak širší vymezení. Místo výkonu práce nemusí být totožné se sídlem popřípadě bydlištěm zaměstnavatele. Konkretizací místa výkonu práce je tzv. pracoviště, rozumí se tím určitý prostor, kde zaměstnanec práci vykonává, konkrétní dílna, kancelář, staveniště a jiné. V pracovní smlouvě by měly být také sjednané podmínky případné pracovní cesty, pokud bude chtít zaměstnavatel v budoucnu svého zaměstnance na nějakou vyslat.

Třetí nezbytnou náležitostí je sjednání dne nástupu zaměstnance do práce. Až tímto dnem vzniká pracovní poměr, přičemž nezáleží na tom, kdy zaměstnanec skutečně do práce nastoupí. Od tohoto dne vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem veškerá práva a povinnosti, které stanovují právní předpisy. Doba mezi sjednáním pracovní smlouvy a samotným vznikem pracovního poměru není předepsána v zákoníku práce. Zpravidla je to

dobu v řádu týdnů, nelze ovšem vyloučit ani dobu v řádu několika měsíců. Nejčastějším způsobem sjednání dne nástupu je konkrétní datum, ale může to být i jiný způsob, například první den v měsíci, v němž dojde k ukončení studia na vysoké škole a jiné. Pracovní poměr může taktéž vzniknout i v sobotu, neděli či státem uznaný svátek a také v den pracovní neschopnosti zaměstnance. Zákoník práce žádnou z těchto možností nevylučuje. Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, vzniká zaměstnavateli právo na odstoupení od pracovní smlouvy a to za těchto podmínek: v den nástupu do práce zaměstnanci nebránila žádná překážka v práci, nebo zaměstnanci bránila překážka v práci, ale tuto překážku neoznámil zaměstnavateli do jednoho týdne. Zákoník práce stanovuje výčet překážek, patří mezi ně například dočasná pracovní neschopnost, svatba, narození dítěte, ošetřování dítěte mladšího deseti let a podobně.

Uzavření pracovní smlouvy, dodatek či každá její změna musí být vždy podle zákoníku práce v písemné formě. Další podmínka, kterou stanovuje zákoník práce, je, aby byl zaměstnanec vždy informován o právech a povinnostech, které pro něj vyplývají z pracovního poměru. Existuje zde výjimka pouze v podobě pracovního poměru uzavřeného na dobu kratší než jeden měsíc. Zaměstnavatel buď zahrne všechny potřebné informace do pracovní smlouvy, nebo je povinen je předat nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru a to v písemné formě.

Informace musí obsahovat tyto náležitosti: jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu, údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Smlouva o budoucí pracovní smlouvě - jedná se o předběžný závazek, jehož obsahem je povinnost uzavřít někdy v budoucnosti pracovní smlouvu. Zaměstnavatel a zaměstnanec se musí dohodnout na podstatných náležitostech budoucí smlouvy, tedy na druhu práce, místě výkonu práce a dni nástupu do práce. Svě využití smlouva o budoucí pracovní smlouvě nachází v případech, kdy zaměstnavatel začíná, nemá ještě zcela jasnou představu o podmínkách, a jaké bude přijímat zaměstnance, ale chce si určité osoby zavázat. V praxi se nalézají i smlouvy, ve kterých jedna ze smluvních stran přislíbí k předložení návrhu smlouvy

druhé straně a ta se zavazuje ji ve sjednané době přijmout. Mezi povinný obsah patří také určení doby, dokdy má být budoucí smlouva uzavřena. Nesplní-li povinný subjekt svoji povinnost do sjednané doby, může se oprávněný do jednoho roku ode dne, kdy měla být předjednaná smlouva uzavřena, soudně domáhat, aby nahradil vůli povinného.

### **2.1.2 Další ujednání v pracovní smlouvě**

Pracovní smlouva může být upravena v podstatě o cokoliv, není-li to v rozporu se zákonem nebo kolektivní smlouvou. Závisí pouze na zaměstnavateli a zaměstnanci, co považují za důležité. Mezi takové nejčastější ujednání v pracovní smlouvě patří záležitosti odměňování, zkušební doba, konkurenční doložka, potřeba vysílat zaměstnance na pracovní cesty, výhrada odstoupení od pracovní smlouvy.

Zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou v pracovní smlouvě dohodnout na způsobu odměňování a konkrétní výši mzdy. Toto rozhodnutí ovšem záleží pouze na nich, zákoník práce nic takového nevyžaduje, nepatří to mezi povinné náležitosti pracovní smlouvy. Mzda musí být dohodnuta ještě před začátkem výkonu práce, za kterou má náležet. Měla by odpovídat namáhavosti a složitosti práce, měla by být také brána v potaz obtížnost pracovních podmínek, neméně důležitý je i pracovní výkon zaměstnance a s tím spojený pracovní výsledek, kterého dosahuje. V mnoha případech platí, že složitost a namáhavost práce je hodnocena především podle dosaženého vzdělání a praktických zkušeností potřebných pro výkon práce. Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozdělení pracovní doby, například práce v noci, nebo podle rizikovosti pracovního prostředí. Pracovní výkon se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací. Existují základní možnosti jak sjednat odměnu zaměstnance. Prvním nejjednodušším způsobem je sjednání mzdy přímo v pracovní smlouvě, druhou možností je sjednání mzdy v kolektivní smlouvě. Třetím případem je stanovení mzdy vnitřním mzdovým předpisem a poslední možnost je určení mzdy mzdovým výměrem. V každém případě je zaměstnavatel omezen pouze minimálními standardy, které stanoví zákon práce. Vše ostatní záleží jen na něm.

Při uzavírání pracovní smlouvy se většinou strany nechtějí ihned definitivně vázat. Nejdříve chtějí v rámci přiměřeného časového úseku získat jasnou představu o tom, zda dlouhodobá spolupráce bude ta správná volba. Právě proto má zde velký význam zkušební doba, která se vyskytuje téměř ve všech pracovních smlouvách. Ze zákona je nutná její písemná forma. V popředí zkušební doby stojí hlavní zájem především na vyzkoušení

zaměstnanec. Zkušební doba ovšem může přinést také výhody i pro zaměstnance. Zaměstnanec může mít například zájem seznámit se s fungováním zaměstnavatelovi organizace, může si vyzkoušet, zda mu bude plánovaná dlouhodobá spolupráce vyhovovat. Takto bude zaměstnanec často přemýšlet v situacích, kdy jeho práce bude závislá na dobrých vztazích s ostatními zaměstnanci. Další význam spočívá v tom, že v průběhu lze kdykoli pracovní poměr skončit a to bez udání jakéhokoli důvodu a to z obou stran, jediné omezení je u zaměstnavatele, neboť nemůže zrušit pracovní poměr v průběhu trvání prvních čtrnácti dnů pracovní neschopnosti zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel skutečně rozhodne k ukončení pracovního poměru, tento jeho projev vůle musí být doručen zaměstnanci nejpozději v poslední den zkušební doby. Zkušební doba může být sjednána nejdéle na dobu tří měsíců po sobě jdoucích, může být sjednána také kratší lhůta, tu ovšem posléze nelze prodloužit.

Další bod v pracovní smlouvě můžeme charakterizovat jako ujednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ve kterém se zaměstnanec zavazuje, že po skončení pracovního poměru nebude vykonávat výdělečnou činnost, která by byla stejná s předmětem činnosti zaměstnavatele, nebo která by vůči němu měla soutěžní povahu. Jedná se o konkurenční doložku. Konkurenční doložka je preventivní opatření, takzvané pojištění pro zaměstnavatele, aby mu z jednání jeho bývalého zaměstnance nevznikla škoda. Dohodnutí tohoto opatření se v praxi využívá u zaměstnanců, kteří mohou během pracovního poměru získat určité znalosti, které nejsou obecně známé a jejichž pozdější využití může zaměstnavateli ztížit jeho činnost, například snížení schopnosti konkurovat a podobně, může se jednat například o obchodní tajemství. Konkurenční doložka může být sjednána nejdéle na dobu jednoho roku od skončení pracovního poměru, a může také obsahovat smluvní pokutu. Tuto pokutu je zaměstnanec povinen zaplatit, pokud zákaz poruší. Její výše musí být přiměřená s ohledem na zájem zaměstnavatele, kterého má chránit. Jak u zaměstnavatele, tak i zaměstnance může dojít ke zrušení. V případě zaměstnavatele tak lze učinit odstoupením od konkurenční doložky, ovšem jen do okamžiku skončení pracovního poměru. Toto odstoupení musí být v písemné formě doručeno zaměstnanci a nemusí se uvádět žádný důvod. Na straně druhé může zaměstnanec konkurenční doložku vypovědět, nevyplatí-li mu zaměstnavatel peněžité vyrovnání nebo jeho část do patnácti dnů po jeho splatnosti.

Zaměstnavatel by měl při uzavírání pracovního poměru dále zvážit, zda bude potřebovat vysílat zaměstnance na pracovní cesty. Zaměstnance totiž může na pracovní cestu poslat pouze s jeho souhlasem, na základě oboustranného ujednání. Proto, aby se předešlo komplikacím do budoucna, je žádoucí sjednat tuto povinnost již v pracovní smlouvě. V úvahu

přichází i ujednání ad hoc, to znamená před každou pracovní cestou zvlášť. Jsou-li však pracovní cesty u zaměstnavatele pravidlem, není to příliš dobré řešení. Dále by mělo být v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště z důvodu cestovních náhrad. Jestliže se tak nestane, za pravidelné pracoviště bude ze zákona považováno místo výkonu práce, je-li širší než obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, z níž nejčastěji zaměstnanec vyjíždí za výkonem své práce. I zde je zaměstnavatel omezen jistou podmínkou a to se konkrétně týká toho, že nemůže zaměstnance vysílat na pracovní cesty na neomezenou dobu, ale jen na dobu nezbytně nutnou. Tato podmínka je vytvořena z důvodu, aby zaměstnavatel nemohl tento institut zneužívat a de facto nerespektovat sjednané místo výkonu práce. Existuje zde výjimka, že i když se zaměstnanec zavázal konat pracovní cesty v pracovní smlouvě, zaměstnavatel nemůže bez souhlasu svého zaměstnance ho vyslat na pracovní cestu bez jeho souhlasu, a to v těchto případech u těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnance pečující o dítě do věku osmi let. Je potřeba, aby souhlas dali vždy před každou pracovní cestou.

Mezi poslední více využívané ujednání v pracovní smlouvě patří výhrada odstoupení. Tento bod je pojat zcela volně, zákoník práce výslovný zákaz takového ujednání neobsahuje. Smluvní strany si mohou sjednat výhradu odstoupení od jakékoli smlouvy, mohou si sjednat důvody pro odstoupení, ale též si je sjednat nemusí. Platí zde pouze obecná ochrana slabší strany, v tomto případě zaměstnance. Omezuje-li zákonodárce zaměstnavatele určitým množstvím výpovědních důvodů, chce tím jistě naplnit nějaký záměr. Tím je nepochybně ochrana zaměstnance před libovolnou výpovědí bez ospravedlnitelného důvodu. Není tedy možné odstoupení bez udání vážného důvodu. Prvkem ochrany zaměstnance je taktéž výpovědní doba, pokud se žádná výpovědní doba nevyskytuje, tak to z důvodu, že sjednaný důvod pro odstoupení byl natolik vážný, že byl souměřitelný s důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru.

### **2.1.3 Práva a povinnosti v pracovním poměru**

Zaměstnavatel i zaměstnanec mají během pracovního poměru spoustu práv a povinností, které vyplývají buď ze samostatné pracovní smlouvy, z kolektivní smlouvy, anebo v neposlední řadě z právních předpisů. Mezi prioritní povinnosti zaměstnavatele patří zajistit a přidělovat zaměstnanci práci a za tuto vykonanou práci mu poskytovat odměnu. Pokud tomu tak není a zaměstnavatel si neplní svoji povinnost, zaměstnanec mu může způsobit problémy. A to v podobě podání žaloby, podání návrhu na zahájení insolvenčního

řízení, nebo pokud uplynulo 15 dnů od termínu splatnosti mzdy, může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr. Na straně druhé mezi hlavní povinnost zaměstnance patří osobně vykonávat smlouvenou práci. Tady může vzniknout zvlášť hrubé porušení povinnosti a to za předpokladů, že zaměstnanec odmítá pracovat, výsledkem je okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Mezi další povinnosti patří například loajalita zaměstnance. Zde se řadí uposlechnutí všech pokynů zaměstnavatele, nejednat v rozporu s jeho oprávněnými zájmy, zákaz vykonávat jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele. Ovšem existují výjimky, kdy tento zákaz neplatí. Zaměstnavatel je naopak vázán povinností péče o své zaměstnance. Patří sem ochrana osobnosti každého zaměstnance, zejména jeho zdraví a život, dále musí zaměstnavatel respektovat zaměstnancovu důstojnost, rovné zacházení neboli zákaz znevýhodňování, přiměřenost osobních prohlídek, zákaz sexuálního obtěžování. Do povinnosti péče také spadá osobní pracovní síla zaměstnance a důležitým faktorem je také jeho soukromí.

#### **2.1.4 Vnitřní předpisy zaměstnavatele**

Vnitřní předpisy zaměstnavatele jsou nutnou a nezbytnou pomůckou a podkladem při veškeré činnosti podniku, ale jsou i různými zákony a vyhláškami určenými dokumenty, které jsou mimo jiné vyžadovány při kontrolách orgánů, jako jsou například inspektorát práce, finanční úřady, živnostenské úřady, hygienická správa a podobně. Vnitřní předpis by měl v první řadě vydávat statutární orgán. Jedná se o pokyn, který je vždy jednostranným aktem ze strany zaměstnavatele. Je právně závazný nikoli ze své podstaty, ale pouze tehdy, je-li mezi jejich vydavatelem a adresátem vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnavatel je tedy povinen prokazatelně informovat zaměstnance s jeho obsahem. Tato podmínka je nezbytně nutná v případě soudního sporu, kdy je třeba dokázat, že příslušný zaměstnanec byl skutečně se zněním vnitřního předpisu seznámen. Nejčastějším důkazem je podpisový záznam, popřípadě podpis vnitřního předpisu.

Potřeba vypracování vnitřních předpisů vyplývá v první řadě ze zákonných předpisů a v řadě druhé z vnitřních potřeb organizace a řízení. Ze stanoviska zaměstnavatele a jeho zaměstnanců je potřebné jasně a srozumitelně stanovit některé činnosti a vymezit povinnosti zaměstnanců. Zpravidla se jedná o platné právní předpisy, a dále si zaměstnavatel může v rámci svých vnitřních potřeb sám stanovit nebo vymezit v určitých činnostech své vlastní postupy, pravidla, organizaci práce, systém řízení podřízených zaměstnanců a podobně. Jak

rozhodnutí, která jsou řešena platnými právními předpisy, tak i v případech, kdy činnost není blíže vymezena právními předpisy, je nutné písemné vyhotovení prostřednictvím vnitřních předpisů.

Zaměstnavatel v rámci organizace a řízení práce podřízených zaměstnanců vydává řídicí akty, které lze členit na vnitřní předpisy a individuální akty řízení. Rozdíl mezi těmito akty je, že vnitřní předpisy jsou písemné normativní akty, které neřeší konkrétní situaci či problém ve vztahu k jednotlivým účastníkům pracovněprávního vztahu, ale usměrňují jejich chování ve vztahu k případům stejného druhu. Kdežto individuálními řídicími akty jsou závazné ústní pokyny a písemnosti, které nespadají pod normativní právní akt. jsou pouze jednorázové a neopakují se.

Zaměstnavatel, který tyto nařízení vydává, musí dbát určitých pravidel. Jedním z nich je formulace. Musí být natolik přesná, aby dodržování pravidla chování mohlo být skutečně kontrolováno, a pokud by nastala situace, že by došlo k porušení daných pravidel, mohlo být jeho dodržení vynuceno k tomu určenými metodami a prostředky. Bez těchto podmínek nelze zajistit účinné působení normativního či řídicího aktu v praxi a naplnění stanovených cílů. Obzvláště u vnitřních předpisů je nezbytné se zbavit přetrvávající domněnky, že vše, co je zapsané v normě chování, se automaticky stává právem a bude i v praxi regulovat vztahy jednotlivců. Možnosti působení jednotlivých norem chování jsou dále ovlivněny i tím, že po materiální, finanční i organizační stránce je jejich nepřetržitá a spolehlivá kontrola velmi složitá a náročná. Závazné normy chování mohou poskytovat práva a ukládat povinnosti jednotlivým subjektům vždy jen v rámci možností příslušného nadřízeného zaměstnance, kdy je schopen systematicky a všestranně kontrolovat. Hrozba sankcí uvedená v normě se stává neúčinnou, pokud tomu tak není. Příliš velké množství vnitřních předpisů bývá zdrojem vysoké administrativní náročnosti řízení a můžou se také stát neúčelnými. Vnitřní předpisy a individuální řídicí akty jsou také zároveň informačním systémem, to znamená, že norma nejen přikazuje či zakazuje, ale pokud je vydána v písemné formě, zároveň své adresáty informuje o tom, co je přikázáno a co je zakázáno.

Dalšími důležitými předpisy, jimiž se u zaměstnavatele stabilizují důležité řídicí systémy, dále se jimi určuje vnitřní struktura zaměstnavatele a základní pravidla vnitřního řízení, jsou vnitřní řády. Ty se obvykle rozlišují na organizační, zaměstnanecké (do této skupiny patří pracovní řád, mzdový a premiový řád, vnitřní řády technického charakteru jako je například spisový a skartační řád), a v neposlední řadě vnitřní předpisy ekonomického charakteru neboli vnitřní pravidla hospodaření. Vrcholový řád, který uspořádává organizační

systém jako celek je řád organizační. O vnitřním organizačním systému a vlastní organizační složení rozhoduje sám zaměstnavatel. On tedy rozhodne o tom, které funkce bude obsazovat na základě dohody a možnosti odvolání z vedoucího pracovního místa podle zákoníku práce.

Předposledním bodem, který tvoří základní druhy vnitřních předpisů, jsou směrnice. Pomocí směrnic se podrobněji upravují vlastnosti a chování zaměstnanců, způsoby vykonávání jednotlivých funkcí, konkretizují funkční náplně vedoucích zaměstnanců a další vztahy, například způsob předávání informací. Hlavním záměrem vnitřních směrnic je rozpracovat některé oblasti činností tak, aby fungovaly bez potíží řídicí vztahy a byla stanovena konkrétní odpovědnost příslušným zaměstnancům.

Mezi základní sestavu vnitřních předpisů patří také pokyny. Jsou to předpisy vydávané jednotlivými vedoucími organizačních útvarů k tomu, aby upravily některé vybrané činnosti, které vykonávají zaměstnanci těchto útvarů při plnění jejich funkcí. Slouží především k podrobnějšímu rozvedení některých ustanovení směrnic, týkajícího se určitého útvaru, pro který dosud nebyly vydány směrnice, nebo jejich vydání pozbývalo účelu.

Obsah vnitřního předpisu zaměstnavatele může být různý. Až na ustanovení, která jsou povinná ze zákona, si tento předpis může zaměstnavatel upravit podle svých představ. Nejčastěji se objevuje působnost vnitřního předpisu. Vztahuje se na všechny zaměstnance, pokud jsou se zaměstnavatelem v pracovním poměru. Na zaměstnance, kteří se zaměstnavatelem uzavřeli dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, se tato působnost vnitřního předpisu nevztahuje. Další častou projednávanou náležitostí je odstupné. Zaměstnanci, s nimiž je rozvázán pracovní poměr výpovědí, náleží zvýšené odstupné. Také v případě překážek v práci náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši až 90 % průměrného výdělku. Pokud by ovšem překážka v práci vznikla z důvodů nepříznivých povětrnostních vlivů, náleží mu náhrada mzdy ve výši 70% průměrného výdělku. Nedílnou součástí téměř v každém předpisu jsou přestávky v práci. Přestávka na oddech a jídlo je poskytována zaměstnancům, kteří odpracovali v délce nejpozději po šesti hodinách výkonu nepřetržité pracovní činnosti v celkové délce 30 minut. Na jednotlivých pracovištích, popřípadě u jednotlivých zaměstnanců, určuje přestávky v práci nadřízený zaměstnanců. Vedoucí úseku také určuje pracoviště a práce, kde tyto přestávky nemohou být zaměstnancům poskytnuty pro nemožnost přerušení práce během provozní činnosti. V těchto případech je to řešeno individuálně. Zaměstnanec má možnost během přestávky v práci opustit areál zaměstnavatele. Je ovšem povinen svůj odchod a příchod evidovat v knize přítomných osob. Směny, které přesahují



deset a půl hodiny, se do pracovní doby zaměstnance započítává dalších patnáct minut určených k další přestávce. Do předpisu může být také zahrnuta náhrada výdajů. Zaměstnanec je odškodněn za opotřebení vlastního náradí, zařízení a předmětů potřebných pro výkon práce za podmínek, že k takovému použití byl zaměstnanci udělen souhlas příslušným vedoucím. Ve vnitřních předpisech zaměstnavatele může být spousta dalších věcí, jako je například dovolená, bezpečnost a ochrana zaměstnanců při práci a jiné.

Zaměstnavatel je povinen seznámit zaměstnance do 15 dne s vydáním, změnou či zrušením vnitřního předpisu. Archivace vnitřního předpisu je ze zákona povinná na dobu deseti let od ukončení jeho splatnosti.

## **2.2 Důvody a postup hromadného propouštění**

Informace, které se objevují v této části, byly čerpány z publikací Leiblová (2009), Fetter (2010), Kolektiv autorů pod vedením Voříška (2008), Hloušková, Jakubka a Tomandlová (2008) a z internetových stránek [www.mesec.cz](http://www.mesec.cz) a [www.legalpro.cz](http://www.legalpro.cz).

Obecná příčina hromadného propouštění zaměstnanců je z důvodů organizačních změn v podniku. Jedná se konkrétně o tři případy. Zaměstnavatel se ruší nebo jeho část, zaměstnavatel se přemísťuje nebo jeho část, zaměstnanec se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu, o změně jejích povinností, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za záměrem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Zaměstnavatel musí přistoupit k výpovědi, přestane-li vykonávat svoji činnost nebo její určitou část a z toho důvodu nadále nemůže přidělovat zaměstnancům práci. O nejčastější případy v praxi jde tehdy, když zaniká zaměstnavatel-právnícká osoba bez právního nástupce, nebo zaměstnavatel, ať již dobrovolně nebo nuceně, ukončuje svoji podnikatelskou činnost. Zrušení části zaměstnavatele lze chápat jako ukončení činnosti určité samostatné jednotky například provozovna, oddělení, útvar a jiné. V těchto případech náleží zaměstnanci odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Druhý důvod k dání výpovědi nastává, pokud se zaměstnavatel nebo jeho část přestěhuje na jiné místo, než na kterém doposud působil. Samozřejmě se musí jednat o přemístění, které zaměstnavateli nedovoluje nadále zaměstnanci přidělovat práci v místě, které je sjednáno v pracovní smlouvě. I za této situace zaměstnanci náleží odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Nadbytečnost zaměstnance - toto rozhodnutí nesmí být jen nahodilé a nevěcné. Nesmí se jednat o dočasnou postradatelnost zaměstnance, tedy krátkodobou nebo přechodnou, ve chvíli výpovědi musí být rozhodnutí jednoznačné a trvalé. Podmínkou výpovědi je proto určitý objektivně odůvodněný odhad trvalého odpadnutí možnosti zaměstnávat. Existuje také situace, kdy zaměstnavatel má představu o změně kvalifikační struktury zaměstnanců. Jasným příkladem může být, že tři zaměstnanci budou propuštěni pro nadbytečnost, ale tři jiní zaměstnanci budou naopak přijati z důvodu jiné kvalifikace, vykonávající jiný druh práce a podobně, takový postup je v souladu se zákonem. Skupinu zaměstnanců, kteří vykonávají obdobný druh práce, může toto rozhodnutí zasáhnout. Je pouze na zaměstnavateli, koho z nich vybere a propustí jako nadbytečného. V kolektivní smlouvě však můžou být určitá kritéria takzvaného sociálního výběru pro případ, že taková situace nastane. Zaměstnavatel musí při svém výběru tyto kritéria respektovat. Může se jednat například o svobodné rodiče, dlouhodobě nezaměstnané, postižené, osoby ve starším věku. Tyto skupiny zaměstnanců lze propustit až tehdy, kdy nelze propustit osoby jiné. Zde náleží odstupné také ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Za organizační změny se zpravidla označují všechny okolnosti organizačně-technické, technologické, ekonomické nebo jiné povahy, které ovlivňují provoz podniku nebo výkon jiných činností, kvůli nimž zaměstnavatel zaměstnává fyzické osoby v pracovněprávním vztahu. Důvod výpovědi je tedy následkem, že zaměstnavatel nemá nadále možnost přidělovat zaměstnancům nebo některým z nich práci podle pracovní smlouvy buď vůbec, nebo v místě sjednaném jako místo výkonu práce. Zaměstnanci se také mohou stát nadbytečnými, neboť zaměstnavatel má sice možnost přidělovat všem svým zaměstnancům nadále práci podle pracovní smlouvy, avšak práce některého z nich pro něho nadále není nezbytná. Zaměstnavatel nebo příslušný orgán může změnit úkoly, technické vybavení a tím za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiných organizačních důvodů, musí snížit stav zaměstnanců.

Argumenty k rozvázání pracovního poměru vycházející ze zákoníku práce. Mají společné to, že se vztahují k organizačním změnám nastalým u zaměstnavatele. Je ovšem zároveň velmi důležité tyto důvody rozlišovat. Každý výpovědní důvod má na právní poměry účastníků rozdílný vliv. V situaci rozvázání pracovního poměru výpovědi kvůli nadbytečnosti zaměstnance zaměstnavatel nesmí dát výpověď tomu zaměstnanci, který je v ochranné době, zatímco při použití zbylých dvou důvodů, se ochrana zaměstnance v tomto směru ze zákoníku práce neuplatní.

Princip při hromadném propouštění zaměstnanců je u všech zaměstnavatelů stejný dle právní úpravy. Mohou existovat jen určité dodatky, které si zaměstnavatel sám určí ve svých interních směrnících, ovšem s těmito dodatky musí být zaměstnanec obeznámen a nesmí být v rozporu se zákonem.

Před dáním výpovědi, nebo uzavřením dohod o rozvázání pracovního poměru s jednotlivými zaměstnanci musí zaměstnavatel o svém záměru informovat radu zaměstnanců nebo odborovou organizaci. Jestliže ani jeden z těchto orgánů u zaměstnavatele nepůsobí, musí informovat každého jednoho zaměstnance, kterého se to týká. Informování musí činit zaměstnavatel v písemné formě a to nejpozději do 30 dnů před rozvázáním pracovních poměrů se zaměstnanci. V případě, že zaměstnanec prohlásí, že netrvá na prodloužení pracovního poměru, pak k takovému prodloužení nedojde. Toto opatření je výrazem ochrany hromadně propouštěných zaměstnanců a naopak zaměstnavatelé nutí spolupracovat s úřady práce a plnit včas svoji povinnost - doručit písemnou zprávu.

Nový zákoník práce oproti dřívější právní úpravě stanovuje další povinnost, kterou musí zaměstnavatel splnit v souvislosti s podáním informací zástupcům zaměstnanců. Jedná se o výčet informací, které zaměstnavatel musí radě zaměstnanců nebo odborové organizaci poskytnout. Jde o konkrétní důvody hromadného propouštění, počet a profesní složení zaměstnanců, kteří mají být propuštěni, počet a profesní složení všech zaměstnanců, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatele, dobu, ve kterou se má hromadné propuštění uskutečnit, stanoviska navržená pro výběr zaměstnanců, kteří mají být propuštěni a odstupné, popřípadě další práva propuštěných zaměstnanců.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele je také zahájení jednání o tom, jak by se dalo takovému propouštění předejít, nebo jak alespoň zmírnit jeho následky. Záměrem jednání je dosažení shody mezi oběma stranami, ovšem zaměstnavatel na souhlas není vázán.

Ve stejném rozsahu je zaměstnavatel povinen písemně informovat také příslušný úřad práce. Příslušnému úřadu práce musí být doručena písemná zpráva o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, o výsledcích jednání s radou zaměstnanců nebo odborovou organizací, celkový počet zaměstnanců a profesní složení zaměstnanců, kterých se propouštění týká. Je velmi důležité, aby způsob doručení této zprávy bylo možno v budoucnu prokázat, protože jsou s ní spojeny závažné právní účinky. Mezi nejlepší způsoby doručení je zaslání zprávy na doručenkou, nebo osobní předání zprávy na podatelnu úřadu práce, kde na ni bude vyznačeno datum jejího převzetí.

Jedno vyhotovení zprávy má povinnost zaměstnavatel zaslat radě zaměstnanců nebo odborové organizaci, které se k ní mohou vyjádřit a takové vyjádření dále doručí příslušnému úřadu práce. Jestliže se jedná o zaměstnavatele, na kterého byl prohlášen konkurz, pak jeho povinnost doručení zprávy je vázána pouze na žádost úřadu práce.

## **2.3 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele**

Následující informace byly čerpány z publikací Bělina (2010), Bezouška a Ivanco (2010).

*„Existuje několik způsobů, jak může pracovní poměr skončit. Na jedné straně jsou tu skutečnosti, které nejsou ovlivnitelné lidskou vůlí (smrt zaměstnance, ztráta pracovního povolení, zánik zaměstnavatele-právnícké osoby bez právního nástupce), na straně druhé skutečnosti, které vyvolávají přímo strany pracovního poměru.“* Petr Bezouška, Gabriela Ivanco (2010, s. 97). Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodů, které jsou stanoveny v zákoníku práce. Aby byla výpověď platná, výpovědní důvod musí být ve výpovědi věcně vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Pouhý formální odkaz na příslušné ustanovení zákoníku práce nestačí. Důvod, který je ve výpovědi uveden, nesmí být dodatečně měněn.

### **2.3.1 Dohoda o rozvázání pracovního poměru**

Nejlepším způsobem rozvázání pracovního poměru je dohoda. Aby dohoda o rozvázání pracovního poměru byla platná, musí být v písemné formě. Jestliže zaměstnanec požaduje, aby v ní byl napsán důvod, který vedl k jejímu uzavření, zaměstnavatel ho tam musí uvést. Většinou se toto opatření vyžaduje z důvodu vzniku práva na odstupné.

Na odstupné má zaměstnanec právo, pokud důvod spočíval ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, v přemístění nebo jeho části, anebo v nadbytečnosti zaměstnance. V těchto případech je zaměstnanci vyplaceno odstupné. Je v různé výši, záleží na tom, jak dlouho pracovní poměr trval. Pokud pracovní poměr trval méně než jeden rok, nemá zaměstnanec nárok na větší odstupné než jednonásobek jeho průměrného výdělku, jestliže pracovní poměr trval déle než jeden rok a méně než dva roky, pak je jeho odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku má zaměstnanec, jehož pracovní poměr trval alespoň 2 roky.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru může nastat také z důvodu zákazu zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, pro onemocnění nemocí z povolání,

nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Zde náleží odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Odstupné je zaměstnavatel povinen zaplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele k výplatě mzdy nebo platu, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak.

### **2.3.2 Výpověď**

Další formou je výpověď. I zde je nutná písemná forma, nestačí ústní sdělení. Skončení pracovního poměru je spojeno s uplynutím výpovědní doby. Ta musí být pro zaměstnavatele i zaměstnance stejná a je nejméně dva měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce, po měsíci, ve kterém byla výpověď doručena do vlastních rukou zaměstnanci. K výpovědi musí mít zaměstnavatel vždy důvod, který je uveden v zákoníku práce, musí být podrobně napsán skutkový stav, pod jaký zákonný důvod se podřadí. Výpovědní důvody mohou spočívat v provozní potřebě zaměstnavatele, v osobě zaměstnance, nebo důvody spočívající v porušení povinností zaměstnancem. Z těchto důvodů vychází také zákoník práce a propouštění zaměstnanců umožňuje ze stejných důvodů, jako tomu je u dohody o rozvázání pracovního poměru.

Existuje ovšem takzvaná ochranná doba. Je to doba, kdy zaměstnavatel zaměstnanci výpověď dát nemůže. Toto období chrání zaměstnance před výpovědí, ovšem nevylučuje skončení pracovního poměru jiným způsobem. Zákoník práce zakazuje výpověď z pracovního poměru v případech dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, v době od podání návrhu na ústavní ošetřování zaměstnance, nebo od jeho nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení. Zákaz se dále vztahuje na dobu výkonu vojenského cvičení zaměstnance, nebo výjimečného vojenského cvičení, dlouhodobého plného uvolnění zaměstnance pro výkon veřejné funkce, těhotenství zaměstnankyně, nebo když zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo když zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Zákaz výpovědi platí také v dočasné nezpůsobilosti zaměstnance, který pracuje v noci, k výkonu této noční práce.

### **2.3.3 Okamžité zrušení pracovního poměru**

Radikálnějším řešením je okamžité zrušení pracovního poměru. K tomu zaměstnavatel přistupuje ve výjimečných případech. Rozdíl od výpovědi z pracovního poměru je v tom, že

zde neběží žádná výpovědní lhůta. Pracovní poměr končí ze dne na den a toto rozhodnutí zaměstnavatel nemůže odvolat.

*„Důvody, které zaměstnavatele opravňují k okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou takového rázu, že by nebylo slušné požadovat na zaměstnavateli, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní doby. Zákoník práce za takové uznává dva:*  
*- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců,*  
*- porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z pracovního poměru zvláště hrubým způsobem.“* Petr Bezouška, Gabriela Ivanco (2010, s. 112).

Zaměstnavatel má dva měsíce na okamžité zrušení pracovního poměru ode dne, kdy se o porušení povinnosti zaměstnance dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Pokud se v této dvouměsíční lhůtě důvod k výpovědi stal předmětem šetření jiného orgánu například Policie ČR, vzniká zde možnost okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku tohoto šetření.

*„Zaměstnavatel musí každé zamyšlené zrušení pracovního poměru předem oznámit odborové organizaci, již je dotčený zaměstnanec členem, a dát jí přiměřený prostor k vyjádření. Jelikož zaměstnavatel nemá právo žádat po zaměstnanci informace o tom, zda a případně kde je odborově organizován, musí svůj úmysl fakticky oznámit každé odborové organizaci, která u něho působí. To vede k paradoxní situaci, kdy se o zamyšleném propouštění dozví jiní lidé dříve než samotný zaměstnanec, kterého se to týká.“* Petr Bezouška, Gabriela Ivanco (2010, s. 113).

Jestliže se rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem stane neplatným, musí zaměstnanec podat návrh na neplatnost k soudu do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Rozhodne-li soud, že skončení pracovního poměru je neplatné, zaměstnanec může zaměstnavateli prohlásit, že trvá na dalším zaměstnávání. V takovém případě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy. O této výši rozhodne soud. Netrvá-li zaměstnanec na dalším zaměstnání a soud rozhodne o neplatnosti rozvázání, automaticky se považuje skončení pracovního poměru formou dohody, nedohodne-li se zaměstnanec a zaměstnavatel písemně jinak. Okamžité zrušení pracovního poměru není

jediný způsob, kdy zaměstnanec může popírat neplatnost, ale existuje také neplatnost dohody, kterou podepsal zaměstnanec pod nátlakem.

Mezi další případy skončení pracovního poměru patří skončení pracovního poměru na dobu určitou, nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

## **2.4 Propouštění zaměstnanců v rozporu se zákonem**

Tyto údaje byly zjištěny z internetových stránek [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz) a [www.pravniradce.ihned.cz](http://www.pravniradce.ihned.cz).

V době nejružnějších úsporných opatření podnikatelského sektoru se každý zaměstnavatel může dostat do situace, kdy bude muset přistoupit k rušení určitých pracovních míst, nebo v horším případě bude dokonce nucen k úplnému zániku podniku. V těchto případech se to většinou dotýká velkého počtu osob a tím se jedná o hromadné propouštění. Zaměstnavatel je povinen mimo jiné vypořádat se i s ustanovením zákoníku práce při propouštění svých zaměstnanců. S propouštěním ze zaměstnání je spojena spousta práv a povinností jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance a na obou těchto stranách může dojít k úkonu, který je v rozporu se zákonem.

Jednou ze situací nezákonného propouštění zaměstnanců je také neplatné rozvázání pracovního poměru. Nejčastějším důvodem, kdy soud může posoudit výpověď z pracovního poměru jako neplatnou, je nesprávné vyličení skutkového stavu, například chybně zvolený nebo špatně formulovaný důvod výpovědi, ústní výpověď, nedoručení výpovědi do vlastních rukou zaměstnance, absence příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizační změně a výpovědi, předčasné přistoupení k výpovědi tak, že doba uplyne před účinností organizační změny, to znamená ještě před realizací, čili dříve než je přípustné. Na neplatnosti rozvázání pracovního poměru se musí shodnout jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec. Jestliže nedojde ke shodě, může o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnout pouze soud, nikoliv inspekce práce. Při uznání neplatného rozvázání pracovního poměru zde vznikají takzvané peněžité nároky. Zaměstnanci náleží náhrada mzdy. Je to vyvoláno tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho nadále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je důsledkem nesplnění povinnosti na straně zaměstnavatele. Náhrada mzdy má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat, protože mu to zaměstnavatel neumožnil, i když se k tomu zavázal v pracovní smlouvě. Zákon tímto

způsobem sleduje, aby zaměstnanci byla nahrazena újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele.

Nadbytečnost, takto se nazývá výpovědní důvod, který bývá v praxi často zneužíván v situaci, kdy se chce zaměstnavatel „zbavit“ zaměstnance, který mu nevyhovuje, a nelze u něj použít jiný výpovědní důvod. Zaměstnavatel účelově rozhodne o zefektivnění práce za pomoci reorganizace a kvůli tomuto opatření musí rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem, přičemž posléze přijme na toto místo jiného zaměstnance. Toto jednání zaměstnavatele je často způsobeno z důvodu věku zaměstnance. To se může stát předmětem sporu, kdy ústavní soud na základě stížnosti z práce pro nadbytečnost propuštěného zaměstnance řeší tento proces jako diskriminaci z důvodu věku. Takovou výpověď lze hodnotit jako neplatnou, ale zaměstnanec se může dovolat neplatnosti pouze do dvou měsíců ode dne skončení pracovního poměru.

Jedním speciálním příkladem nezákonného propouštění zaměstnanců je vynucené skončení pracovního poměru. K tomu dochází, jestliže zaměstnanec odstoupí ze svého zaměstnání z důvodu protiprávního jednání zaměstnavatele. Zaměstnanec musí být schopen prokázat, že zaměstnavatel zásadně porušil pracovní smlouvu, aby mohl zaměstnavatele žalovat za vynucené propuštění. Zásadní porušení smlouvy je snížení platu, pozdní výplata nebo nezaplacení výplaty, změny v pracovní náplni či stavu, snížení či zvýšení pracovních hodin, porušení zdravotních a bezpečnostních předpisů, narušení důvěry a jiné. Jestliže zaměstnanci po zásadním porušení smlouvy písemně nic nenamítli či neinformovali svého zaměstnavatele, že pracují s námitkami a i nadále práci pro svého zaměstnavatele vykonávali, tak v budoucnu nemohou žalovat za propuštění vynucené tímto důvodem. Zaměstnanci by tedy neměli s námitkami dlouho čekat, jinak by soud mohl dojít k závěru, že porušení smlouvy přijali. Zákon očekává, že problém bude řešen na pracovišti podle pravidel pro předkládání pracovních stížností dříve, než ukončí pracovní poměr tak, aby tím dali možnost zaměstnavateli situaci vyřešit.



### **3 Daná problematika ve spojení s úřadem práce**

Následující kapitola se věnuje úřadu práce, jsou zde popsány jeho funkce, práva a povinnosti vůči zaměstnavatelům a s tím související spojitost s hromadným propouštěním zaměstnanců. Je zde také zahrnuta státní politika zaměstnanosti.

Informace byly sesbírány z publikace Bezouška a Ivanco (2010), Bělina (2010), dále z časopisu Finanční noviny a z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a ze stránek Státního úřadu inspekce práce.

#### **3.1 Funkce úřadu práce**

Úřad práce ČR je orgánem státní správy s právní subjektivitou, s celostátní působností a je také účetní jednotkou. Jeho nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Hromadné propouštění zaměstnanců a úřad práce spolu úzce souvisí. Zaměstnavatel má povinnost doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění příslušnému úřadu práce viz bod 2.2 Důvody a postup hromadného propouštění. Úřad práce nemá ve svých kompetencích namátkovou kontrolu nebo možnost dávání pokut podnikům, ve kterých nejednali dle zákonné úpravy, úřad práce má být pouze o tomto kroku informován zaměstnavatelem, aby se mohl připravit na nový příliv nezaměstnaných a mohl se o ně následně postarat. Úřad práce může získat informace o nezákonném jednání zaměstnavatele vůči zaměstnancům týkajícího se hromadného propouštění jen na základě udání, jinou možnost bohužel nemají. O namátkové kontroly, o nezákonné jednání a následné pokutování se stará Státní úřad inspekce práce ČR.

Státní úřad inspekce práce a osm oblastních inspektorátů práce, jedná se o další orgány státní správy. Hlavním úkolem těchto orgánů je kontrola dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, dále je to činnost poradenská, konzultační a osvětová. Pro nás je ovšem důležitá kontrola, kterou provádí, protože právě tento orgán dává pozor na to, aby se zaměstnavatelé nedopouštěli chyb u hromadného propouštění zaměstnanců, či snad nezákonného jednání, a pokud nějaký tento protiprávní úkon zjistí je v jejich možnostech ukládat jim pokuty za spáchání přestupku nebo správního deliktu.

„Doručení zprávy, od zaměstnavatele o hromadném propouštění zaměstnanců, příslušnému úřadu práce“ do nedávna za tento příslušný úřad práce bylo možno považovat jakýkoli úřad práce, ovšem dne 1. 4. 2011 došlo k velké změně. Novelizace zákoníku práce

změnila ustanovení ve spojení s hromadným propouštěním zaměstnanců. Tuto změnu nelze považovat za pouhou změnu legislativně-technickou, respektive formální změnu vyplývající z nového organizačního uspořádání úřadu práce, protože má podstatné dopady na právní poměry hromadně propouštěného zaměstnance a na správný postup zaměstnavatele, u něhož k hromadnému propouštění dochází. Pojem „příslušný úřad práce“ je nově chápán jako „krajská pobočka Úřadu práce ČR příslušná podle místa činnosti zaměstnavatele“.

*„Úřady práce zabezpečují zaměstnání především bezplatným zprostředkováním vhodného zaměstnání pro fyzickou osobu. Součástí zprostředkování je rovněž informační a poradenská činnost úřadu práce, kterou má fyzická osoba právo požadovat u kteréhokoli úřadu práce. Zprostředkovat a zabezpečit fyzické osobě zaměstnání je povinen úřad práce, v jehož obvodu má bydliště.*

*Aby úřady práce svoji činnost mohly vykonávat, jsou založeny na úseku zabezpečování zaměstnanosti i povinnosti zaměstnavatelům. Především je zaměstnavatel povinen do deseti kalendářních dnů oznámit příslušnému územnímu orgánu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku a bezprostředně, nejpozději do 10 kalendářních dnů, oznámit obsazení těchto míst, případně další podstatné skutečnosti.“* napsal Bělina (2010, s. 507).

Úřad práce plní úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekci poskytování sociálních služeb a pomoci v hmotné nouzi a to vše v rozsahu a za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, zákonem o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem o státní sociální podpoře, zákonem o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi. Prostřednictvím úřadu práce je také možno elektronicky komunikovat v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie. *„Úřady práce zprostředkovávají zaměstnání podle právních předpisů Evropských společenství upravující volný pohyb osob v rámci Evropských společenství.“* napsal Bělina (2010, s. 508).

Organizační struktura Úřadu práce je rozdělena na generální ředitelství, krajské pobočky. Obvody jejich působení jsou shodné s územím krajů a součástí těchto krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Některá jednání mohou být vykonána prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy, jestliže to tak úřad práce stanoví a naopak.

Úřad práce má různé funkce. Sleduje a hodnotí stav na trhu práce, zpracovává pojetí vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech a vytváří postupy k ovlivnění nabídky a poptávky. Prostřednictvím úřadu práce občané získávají informace o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace. Úřad práce také informuje zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil. Zprostředkovává vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytuje poradenské služby občanům spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací. Vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti, a také rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení. Organizuje, zabezpečuje a usměrňuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, podporuje vytváření a provoz chráněných pracovních míst pro občany se zdravotním postižením. Dále také vydává a odebírá povolení k zaměstnávání osobám, které nejsou státními občany České republiky a občany Evropské unie, ani jejich rodinnými příslušníky. Spolupracuje s institucemi ovlivňující trh práce, se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do organizačních a racionalizačních zajištění, dále spolupracuje s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy. V neposlední řadě hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce.

*„Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Úřad práce ukončí vedení v evidenci zájemců o zaměstnání na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebou součinnost nebo jí maří.“*

*„Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Základní podmínkou je, že fyzická osoba není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, osobou samostatně výdělečně činnou, osobou soustavně se připravující na budoucí povolání či nevykonává některou další činnost.“* napsal Bělina (2010, s. 508)

### 3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Následující informace byly získány z publikací Bezouška a Ivanco (2010), Bělina (2010), Stádník (2011) a z dostupných informací získaných na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Evropského sociálního fondu České republiky.

*„Mimořádně důležitou součástí je aktivní politika zaměstnanosti, za níž se považuje souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání, a to včetně osob se zdravotním postižením, jakož i reagovat pružně na potřeby trhu práce.“* napsal Bělina (2010, s. 522)

*„Při výběru zaměstnanců se zaměstnavatel musí vyvarovat diskriminačních praktik. Zaměstnavatel nesmí nikoho znevýhodňovat či upřednostňovat zejména z důvodů jeho pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Za diskriminaci se však nepovažují případy, kdy je rozdílné zacházení ospravedlnitelné z věcného důvodu. Příklad: Lékař hledá v oblasti s vysokým zastoupením ruské komunity spolupracovníka (spolupracovnici) s dobrou znalostí nejen českého, ale i ruského jazyka slovem i písmem z toho důvodu, aby mohl poskytnout kvalitnější péči svým ruským pacientům. Rozdílné zacházení uchazečů z důvodu jejich národnosti je zde ospravedlnitelné.“* tvrdí Bezouška a Ivanco (2010, s. 14). Pokud jsou zapotřebí k zastávání určité pozice neopodstatněné požadavky, vždy se jedná o diskriminaci. Zaměstnavateli hrozí až dva závažné problémy, jestliže se dopustil diskriminace vůči uchazeči o zaměstnání a to v podobě sankce ze strany státu a v podobě žaloby od diskriminovaného zájemce, který také může v určitých situacích požadovat finanční satisfakci.

Způsob, jak státní politika státu dostáhne svých cílů v oblasti zaměstnanosti, upravuje základní právní norma - zákon o zaměstnanosti. Mezi hlavní cíle patří dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a veškeré prostředky získané z tohoto rozpočtu se musí řídit zvláštním právním předpisem. Aktivní politika

zaměstnanosti se zabývá programy nebo opatřeními regionálního celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívajících ke zvýšení zaměstnanosti. I tato činnost je financována prostředky ze státního rozpočtu.

Politika zaměstnanosti také pomáhá zakládat nové pracovní místa prostřednictvím příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání i uchazečům samotným. Jedná se o nástroje aktivní politiky státu.

### **3.2.1 Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti**

Příspěvky na spuštění nového podnikání, které má následně vytvořit nové pracovní místa nebo vyhrazování stávajících jsou poskytovány na základě dohody s úřadem práce a to za podmínek, že uchazeči o zaměstnání, který nastoupí na pracovní místo, nelze zajistit uplatnění jiným způsobem. Na dané pracovní místo uchazeč o zaměstnání nastoupí až po uzavření výše zmíněné dohody. Důležité je, aby žadatel neměl v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění, nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiky zaměstnanosti. Výjimka je možná pouze v situacích, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a nedošlo k žádnému prodlení se splácením splátek, nebo povoleno posečkání daně. Potvrzení o bezdlužnosti může zaměstnavatel doložit sám, nebo může pověřit úřad práce, aby si vyžádal potvrzení o bezdlužnosti od příslušných institucí sám.

*„Chcete-li vědět, co dělá bohatý člověk s penězi, mám pro vás jednoduchou radu: staňte se bohatým. Není to tak těžké, jak si myslíte. Naučte se něco, za co vám lidé budou dávat dobrovolně své peníze a když budete trpělivý a pracovitý, za pár let máte peněz jako šlupek. Samozřejmě, můžete i krást. Ale to bych se bál, že skončím někde na dně přehrady.“* napsal Nohavica (2009, s. 45).

Celkové výdaje, které byly vynaloženy na státní politiku zaměstnanosti, jsou zobrazeny ve dvou níže vytvořených tabulkách. První tabulka 2.1 zobrazuje v období 2008 až 2011 celkové výdaje státní politiky zaměstnanosti. Druhá tabulka 3.2 zobrazuje, kolik činily celkové výdaje na státní politiku zaměstnanosti podle jednotlivých úřadů v letech 2010 až 2011.

Jedním z nejvýznamnějších nástrojů je rekvalifikace. Rekvalifikace se chápe jako získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, a také se zde zahrnuje její obnovení a udržování. Umožňuje se fyzickým osobám pro získání nového zaměstnání či udržení dosavadního zaměstnání. Tuto činnost zabezpečuje krajská pobočka

úřadu práce příslušná podle místa uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání na základně dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Náklady rekvalifikace za účastníka jsou hrazeny úřadem práce, ten také poskytuje příspěvek na úhradu potřebných nákladů spojených s rekvalifikací, jedná se například o stravné, jízdné, nocležné, pojištění a jiné. Rekvalifikace probíhá také formou vzdělání, ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti či znalosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělání v rámci soustavy oboru vzdělání, v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající. Existuje také možnost provádět rekvalifikaci přímo u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců, ovšem pouze na základě dohody s úřadem práce. Ten může zaměstnavateli plně nebo částečně hradit náklady spojené s rekvalifikací zaměstnanců.

Dalším nástrojem jsou takzvané investiční pobídky. Jedná se o hmotnou podporu pro vytvoření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vznikly pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované úřadem práce. Na základě písemné dohody s úřadem práce zaměstnavatel vytvoří tato místa ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle ale na dobu dvanácti po sobě jdoucích měsíců. Finanční příspěvek zaměstnavateli od úřadu práce může být poskytován až do skutečné výše mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění.

Další příspěvek od úřadu práce je na společensky účelná pracovní místa. Jedná se o pracovní místa, které vznikají na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají problém si zajistit pracovní poměr jiným způsobem, včetně zahájení samostatné výdělečné činnosti. Hlavním důvodem vzniku společensky účelných pracovních míst je efektivní využití nízkého stavu nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. Na tento příspěvek neexistuje žádný právní nárok. Úřad práce jej ale může poskytnout a to v různých formách, jako například formou návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, jiného účelově určeného příspěvku nebo částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, které zahrnují také pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné

zdravotní pojištění. Doba po, kterou lze příspěvek pobírat je maximálně 12 po sobě jdoucích měsíců a žádost o tento příspěvek podá na příslušnou krajskou pobočku úřadu práce.

Společensky účelná pracovní místa mohou vzniknout také v souvislosti se samostatnou výdělečnou činností. Uchazeč o zaměstnání může získat od úřadu práce příspěvek na zřízení tohoto pracovního místa s úmyslem zahájit samostatně výdělečnou činnost. Tento příspěvek může uchazeč o zaměstnání získat po podání žádosti na příslušnou krajskou pobočku úřadu práce. V případě, že úřad práce žádost schválí, uzavře se dohoda mezi uchazečem a úřadem práce a na základě této dohody bude uchazeči přidělen příspěvek. Ten je určen především na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. Mimo jiné jsou v dohodě další náležitosti, jako je datum, od kterého se uchazeč o zaměstnání zavazuje samostatně výdělečnou činnost zahájit, na to vzápětí navazuje ukončení evidence na úřadu práce a přihlášení se jako osoba samostatně výdělečně činná na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Další náležitostí je sjednaná doba. Jedná se o časový interval, do kterého je uchazeč o zaměstnání povinen provést vyúčtování a vrátit finanční prostředky, které nebudou potřebné na způsobilé výdaje, tyto výdaje jsou rovněž ujednány v dohodě. Podmínkou od úřadu práce pro uchazeče o zaměstnání je, že musí samostatně výdělečnou činnost vykonávat po stanovenou dobu.

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který je také velmi často využíván, je příspěvek na zapracování. Jedná se o příspěvek, který úřad práce poskytuje na základě dohody zaměstnavateli, jestliže přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému musí být poskytnuta zvýšená pozornost. Maximální doba, po kterou může zaměstnavatel tento příspěvek pobírat, je 3 měsíce a nejvýše může činit polovinu minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, kterou zapracovává.

Zaměstnavatel, který přechází na nový výrobní program, se může dostat do nesnází v podobě nemožnosti zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Zde může úřad práce pomoci formou příspěvku při přechodu na nový podnikatelský program. Rozumí se tím taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo se jedná o změnu předmětu podnikání zapsanou v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Příspěvek lze poskytnout pouze na dobu 6 měsíců a jeho měsíční výše na jednoho zaměstnance činí maximálně polovinu minimální mzdy.

Posledním důležitým bodem je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úřad práce poskytuje příspěvky na vytvoření chráněného pracovního místa a příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů těchto chráněných pracovních míst. Jedná se o místa, které byly vytvořeny pro zaměstnance se zdravotním postižením.

**Tab. 3.1 Výdaje v tisících Kč na politiku zaměstnanosti v období 2008 až 2011**

Rok	2008	2009	2010	2011
SPZ	15 680 608	23 132 685	22 736 413	17 836 581
- PPZ	7 114 895	15 077 723	13 354 778	10 349 149
- APZ	6 131 729	4 953 467	6 171 493	3 815 885
APZ z toho				
<u>Absolventská místa</u>				
vytvořená místa	0	0	0	0
umístění uchazečů	0	0	0	0
výdaje k 31. 12.	0	0	0	0
SUPM				
vytvořená místa	12 604	20 404	26 481	13 534
umístění uchazečů	12 756	20 208	25 882	13 410
výdaje k 31. 12.	596 654	985 295	1 454 155	795 054
VPP				
vytvořená místa	15 131	18 309	20 961	19 903
umístění uchazečů	16 246	19 794	22 882	21 322
výdaje k 31. 12.	949 087	1 371 223	1 623 832	1 025 477
Rekvalifikace				
nové zařízení	36 451	39 831	65 453	45 521
vyřazení	38 735	37 724	67 310	46 634
výdaje k 31. 12.	271 130	388 131	582 261	316 933
OZP				
vytvořená místa	522	1 069	1 081	769
umístění uchazečů	974	1 231	1 640	1 405
výdaje k 31. 12.	44 555	88 016	88 400	47 244
provoz	211 102	235 530	235 262	208 539
Dotace	x	x	X	x
Přísp.zam. zaměst. více než 50% ZPS	2 283 655	2 257 461	2 712 304	3 282 404
Insolvence	150 330	844 033	497 837	389 142
Ostatní	2 624 952	922 308	1 706 141	1 195 739
Investiční pobídky	1 434 249	962 965	481 442	226 899

Zdroj: Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR, vlastní úprava



**Tab. 3.2 Výdaje v tisících Kč jednotlivých ÚP na SPZ v letech 2010 a 2011**

Kraj	2010				2011			
	APZ	PPZ	Insolvence	§78 ZoZ	APZ	PPZ	Insolvence	§78 ZoZ
Praha	51 329	1 236 796	75 505	427 386	55 349	935 353	64 299	677 426
Středočeský	512 891	1 531 216	101 238	125 255	297 536	1 200 934	17 502	153 525
Jihočeský	372 703	777 908	19 238	271 696	166 811	640 544	26 294	296 554
Plzeňský	231 958	721 449	41 560	122 347	172 776	540 796	16 691	136 336
Karlovarský	190 047	370 910	9 492	43 898	116 044	295 229	21 942	42 494
Ústecký	828 848	1 122 208	30 662	193 157	623 065	873 906	42 040	242 567
Liberecký	342 490	609 820	11 109	116 200	213 081	473 946	5 903	132 278
Královéhradecký	233 979	651 014	21 195	126 827	151 494	514 114	14 729	166 775
Pardubický	294 118	690 171	10 266	177 981	171 667	534 707	20 937	229 096
Vysočina	315 375	724 115	13 844	42 724	181 189	584 252	10 362	53 489
Jihomoravský	694 505	1 585 638	61 392	378 307	431 650	1 244 709	61 206	388 163
Olomoucký	416 476	931 160	57 136	226 406	247 554	698 253	18 766	286 613
Zlínský	397 443	787 620	12 108	148 253	212 706	588 509	25 634	164 810
Moravskoslezský	782 389	1 612 662	33 092	266 868	479 934	1 213 937	42 837	312 278
GŘ ÚP *					169 398	9 326	0	0
<b>Celkem ČR</b>	<b>5 664 551</b>	<b>13 352 686</b>	<b>497 837</b>	<b>2 712 304</b>	<b>3 690 254</b>	<b>10 348 515</b>	<b>389 142</b>	<b>3 282 404</b>

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz>, vlastní úprava

### 3.2.2 Strategie státní politiky zaměstnanosti pro rok 2013

Vláda České republiky schválila, v návaznosti na hlavní cíle strategie Evropa 2020, za hlavní národní cíl ČR v oblasti zaměstnanosti zvýšení celkové míry zaměstnanosti ve věkové skupině 20 až 64 let na 75 %. Tento cíl vychází z Národního programu reforem České republiky. Tento cíl je rozdělen na národní dílčí cíle, kde se konkrétně jedná o zvýšení míry zaměstnanosti žen ve věkové skupině 20 až 64 let na 65%, zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55 až 64 let na 55%, snížení míry nezaměstnanosti osob ve věku 15 až 24 let o třetinu oproti roku 2010 a snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu oproti roku 2010.

Pro rok 2013 je významných 13 priorit, o které by se státní politika zaměstnanosti měla nejvíce zajímat. Z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti preferovat společensky účelné pracovní místa s příspěvkem na vyhrazení. Zaměřit se především na podporu pracovních míst s výhledem stálého umístění. Prostředky společensky účelných pracovních míst využívat i k podpoře vytváření pracovních míst umožňujících u osob s nedostatečnou praxí či kvalifikací získání nových odborných znalostí a kompetencí pro integraci a další uplatnění na otevřeném trhu práce. Další využití společensky účelových pracovních míst také pro osoby se zdravotním postižením a pro usnadnění vstupu na trh práce těm uchazečům, kteří ztratí status osoby zdravotně znevýhodněné. Celkové využití nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanost, jejich vzájemnou kombinaci a prostupnost. Nástroje na společensky účelová pracovní místa a veřejně prospěšné práce budou prioritně financovány z prostředků Evropského sociálního fondu. Posílit aktivní spolupráci se zaměstnavateli, vzdělavateli, veřejnou správou a dalšími subjekty působícími na trhu práce. V oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením upřednostňovat jejich uplatnění na volném trhu práce, v odůvodněných situacích podporovat i vytváření nebo vymezení chráněných pracovních míst. Při řešení uplatnitelnosti klientů využívat rekvalifikace a posilovat tak zaměstnatelnost osob z dlouhodobého hlediska. Při poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením preferovat vytváření nových pracovních míst. Podporovat stanoviska žen k zaměstnání podporou technik vyhledávání zaměstnání a rozvoje klíčových znalostí a dovedností, zejména v oblasti informačních technologií, se zaměřením na ženy po rodičovské dovolené a ženy starší 50 let. Nástroje aktivní politiky státu vynakládat co nejefektivněji, tak aby byly minimalizovány případy, kdy je těmito nástroji podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání na volném trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti těsně navazuje na hromadné propouštění zaměstnanců. Plán stání politiky zaměstnanosti pro rok 2013 může značně ovlivnit hromadné propouštění zaměstnanců, protože díky podporování propojení českého a zahraničního trhu mohou vzniknout nové možnosti v podobě nových pracovních zakázek pro zaměstnavatele a tak nebudou nuceni se uchýlovat ke krajním řešením v podobě snížení velkého počtu svých zaměstnanců, jak tomu bylo ve většině případů doposud.

## **4 Působnost úřadu práce v Břeclavi**

Kapitola čtvrtá neboli část praktická, začíná představením oblasti Břeclav. Dále popisuje situaci na trhu práce v Břeclavi a poslední, nejdůležitější pasáž této kapitoly je věnovaná hromadnému propouštění zaměstnanců a ekonomické krizi, která byla většinou důvodem hromadného propouštění.

Informace potřebné ke zpracování této praktické části, byly získány z internetových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, dále ze Zprávy o situaci na trhu práce (2011) a v neposlední řadě z podkladů a evidence u Úřadu práce v Břeclavi.

### **4.1 Region Břeclav**

Okres Břeclav se nachází v nejjižnějším cípu Moravy. Na jihu hraničí s Rakouskem, na jihovýchodě se Slovenskem, na severu s okresem Brno-venkov, na západě s okresem Znojmo a na severovýchodě s okresy Hodonín a Vyškov. Po změnách správního uspořádání k 1. 1. 2007 má okres Břeclav rozlohu 1 038 km<sup>2</sup>. Co se po administrativní stránce týče, po sladění hranic se tento okres člení na 63 obcí a dále pak na 69 částí obcí. Celkem tedy 58 obcí má pouze jednu část, 4 obce se dělí na dvě části a město Břeclav má tři části. Celkem 9 obcí má státu města, jedná se o Břeclav, Hustopeče, Klobouky u Brna, Lanžhot, Mikulov, Podivín, Valtice, Velké Bílovice a Velké Pavlovice. Status městyse mají obce Boleradice, Drnholec, Moravská Nová Ves a Velké Němčice. V roce 2003 od 1. 1. přišlo v platnost, nové správní uspořádání obcí, na území okresu Břeclav působí tři obce s rozšířenou působností – Břeclav, Hustopeče a Mikulov. Správní obvod Břeclav má největší rozlohu o 439 km<sup>2</sup> s 18 obcemi, následuje správní obvod Hustopeče s rozlohou 355 km<sup>2</sup>, s počtem obcí 28 a správní obvod Mikulov má rozlohu 245 km<sup>2</sup> s 17 obcemi. V tomto okrese žije téměř 115 tisíc obyvatel, tento počet je srovnatelný s počtem v okrese Znojmo, nižší počty obyvatel v Jihomoravském kraji mají okresy Vyškov a Blansko. Podle informací ze sčítání lidu v roce 2011 pracovalo více jak 27 % zaměstnaných v průmyslu, který je představován gurmánským a plastikářským, chemickým, strojírenským, polygrafickým a potravinářským odvětvím. 14 % pracovalo v obchodě a pohostinství, 8 % ve stavebnictví a v zemědělství téměř 6 % ekonomicky aktivních obyvatel.

Úřad práce v Břeclavi provedl swot analýzu, pomocí níž byla komplexně vyhodnocena situace na trhu práce v okrese Břeclav. Byly přehledně identifikovatelné silné a slabé stránky ve vztahu k příležitostem a hrozbám. Mezi silné stránky patří atraktivní krajina Jižní Moravy,

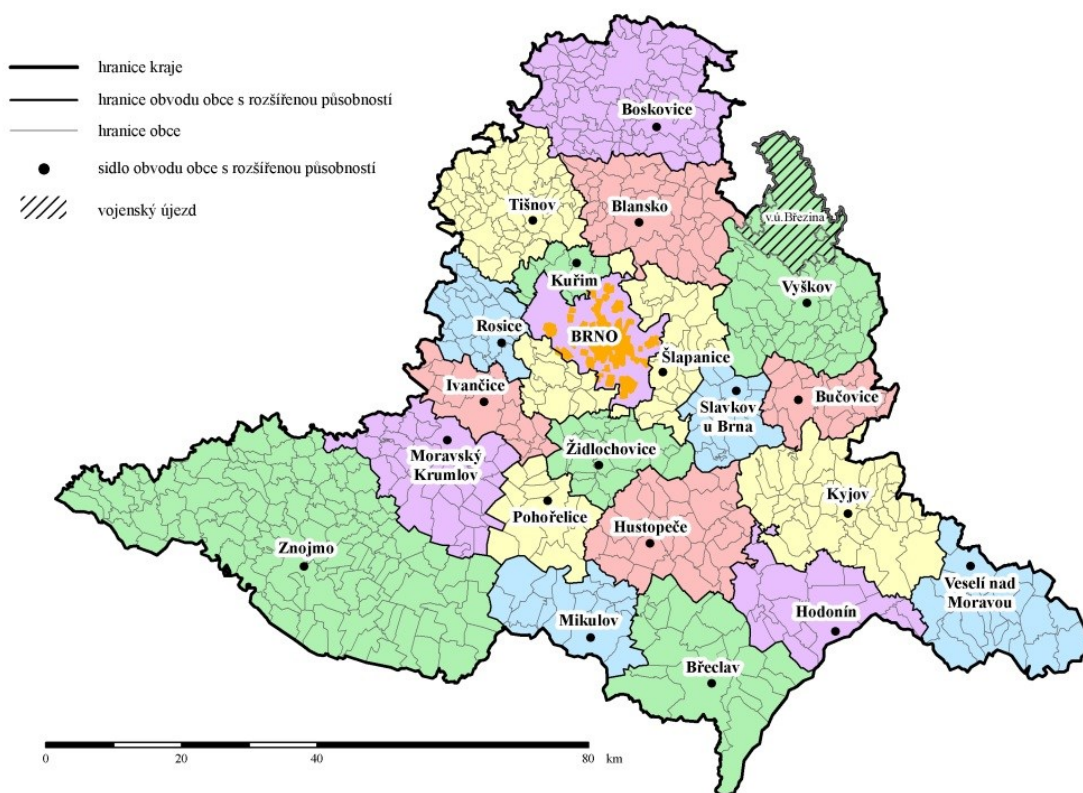
terén vhodný pro cykloturistiku a pěší turistiku, kulturní památky a fungující spolupráce mezi mikroregiony. Naopak slabé stránky jsou poměrně vysoká míra nezaměstnanosti, nedostatek volných pracovních míst, nesoulad mezi profesní kvalifikační strukturou nabídky a poptávky, nízká klasifikace pracovních sil, nízká úroveň vzdělanosti obyvatelstva. Příležitosti pro Břeclavsko jsou podpora kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů, podpora malých a středních podniků, vytváření podmínek pro přilákání investorů zkvalitňování dopravní sítě, především vybudování dálnice Brno – Vídeň a zlepšení dostupnosti do jednotlivých obcí, zlepšení kvality a dostupnosti vzdělání, rozvoj ekologické zemědělské výroby. Opakem příležitostí jsou hrozby v podobě zvýšené nezaměstnanosti, odchod mladých lidí mimo region, nedostatečná síť sociální zařízení, proces stárnutí populace, pokles zájmu o investice v oblasti.

Obr. 4.1 Administrativní rozdělení okresu Břeclav – stav k 1. 1. 2008



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2010)

**Obr. 4.2 Administrativní členění Jihomoravského kraje k 31. 12. 2011**



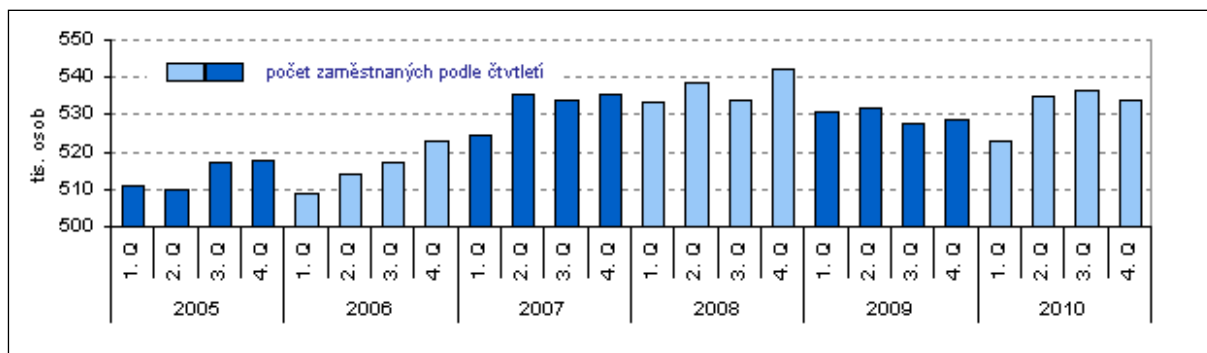
Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2011)

#### 4.2 Situace na trhu práce v Břeclavi

Na konci 3. čtvrtletí 2011 výběrové šetření pracovních sil zveřejnilo výsledky průzkumu obsazenosti pracovních sil v Jihomoravském kraji, jednalo se celkem o 527,7 tisíc pracovních míst. Vývoj zaměstnanosti od počátku roku není příliš dobrý, počet zaměstnaných v kraji za první čtvrtletí 2011 poklesl o 6,0 tisíce, tedy o skoro jedno procento výchozího stavu. Ze stanoviska jednotlivých sektorů ekonomiky v kraji dosahuje nyní podíl zaměstnanosti v primárním sektoru 2,7 %, podíl sekundárního činí 35,9 % a podíl terciárního dosahuje 61,4 %. V době hospodářské recese významným způsobem poklesla úroveň zaměstnanosti ve sféře primární a zejména sekundární, naopak počet zaměstnaných ve sféře terciární se poměrně značně zvýšil. Současná struktura zaměstnanosti v kraji, z hlediska odvětvového, je následující, největší počet pracovních míst stále nabízí zpracovatelský

průmysl, na druhém místě je odvětví obchodu a dále odvětví stavebnictví. Kraj, ale stále vykazuje velmi nízkou úroveň zaměstnanosti v oblasti terciární sféry, oproti stavu ve vyspělých regionech Evropské unie, i když se tato disproporce v posledních letech poměrně výrazně snížila.

**Tab. 4.1 Vývoj počtu zaměstnaných v Jihomoravském kraji v letech 2005 až 2010**

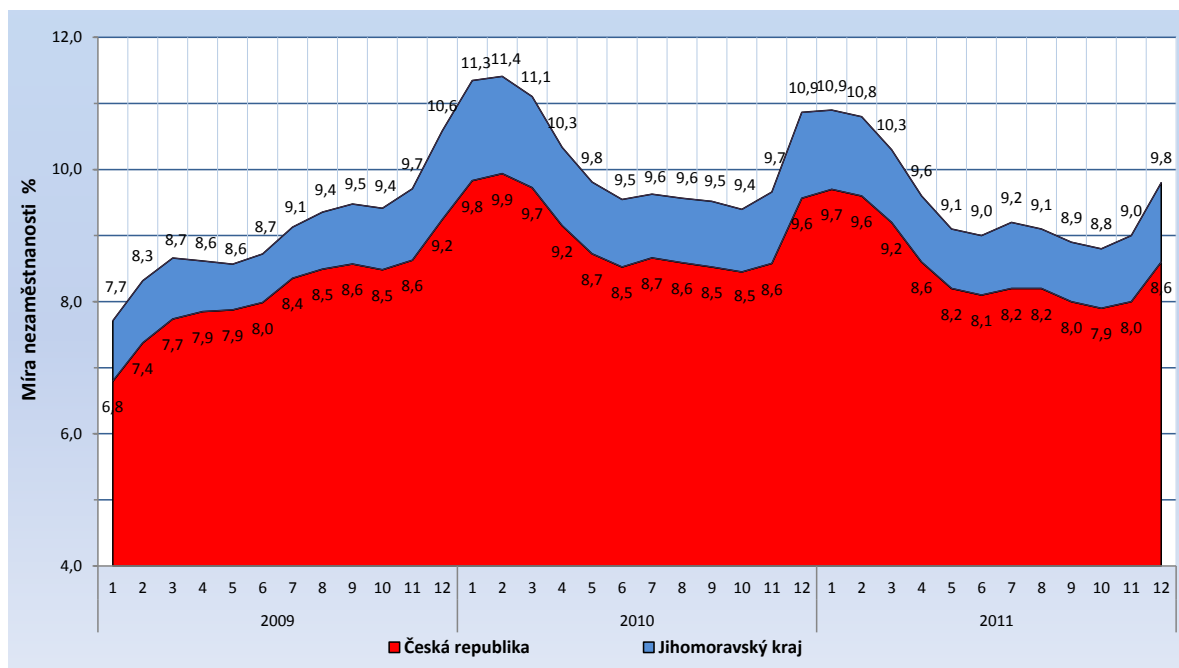


Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2011)

V Jihomoravském kraji meziročně mírně poklesl počet volných pracovních míst, a to o 6,1 %. K výraznému poklesu počtu pracovních míst, došlo převážně u osob se základním vzděláním, naopak narůstající počet pracovních míst se vyskytl pro občany s výučním listem a nejhůře jsou na tom stále osoby s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním. Na tuto skutečnost má velký vliv neochota zaměstnavatelů zveřejňovat svá vysoce kvalifikovaná místa prostřednictvím úřadu práce.

Rok 2009 byl ve znamení velmi nepříznivého vývoje trhu práce v Jihomoravském kraji, kdy se četnost nezaměstnaných meziročně zvýšil o více než polovinu, pak ale nastal přelom a v následujících dvou letech se situace nápadně zlepšila. Za rok 2010 počet nezaměstnaných v kraji vzrostl pouze o 5,2 %, v průběhu roku 2011 dokonce nastal zvrat a počet evidovaných nezaměstnaných se snížil až o 9,5 %. Nezaměstnanost v roce 2011 vykazovala výrazně sezónní průběh, hospodářská recese již tedy neměla na pracovní trh takový vliv. Stav v Jihomoravském kraji ovšem je stále nepříznivý ve srovnání s celou Českou republikou, na konci roku 2011 byla míra nezaměstnanosti v kraji oproti celostátnímu průměru o 1,2 % bodu vyšší.

**Tab. 4.2 Vývoj míry nezaměstnanosti v Jihomoravském kraji a v ČR v letech 2009 -2011**



Zdroj: Zpráva o situaci na trhu práce (2011)

Čestnost evidovaných uchazečů o zaměstnání v Jihomoravském kraji na začátku roku 2011 rostl. Na rozdíl od předchozích let, se ale roční maximum hromadilo už od samého začátku roku, a to na hodnotě 70 119 osob. Od 2. měsíce až do 6. měsíce počet evidovaných nezaměstnaných postupně klesal, až dosáhl hodnoty 58 431 osob. Začátkem prázdnin došlo k mírnému nárůstu, ovšem srpen přinesl opětovný pokles evidovaných až na 57 087 osob evidovaných na konci října. V posledních dvou měsících roku 2011 pak nezaměstnanost v kraji rostla tak rychle, že k datu 31. 12. 2011 bylo uchazečů o zaměstnání evidováno 62 722. Ve spojení s poklesem počtu evidovaných uchazečů klesla v kraji i míra nezaměstnanosti, která z 10,9 % na konci roku 201 se snížila na 9,8 %, meziročně tak poklesla o 1,1 %.

Situace na trhu práce v kraji se nejpříznivěji vyvíjela v okresech Břeclav a Hodonín, pokles o 2,2 % okres Výškov byl opakem, zde se nezaměstnanost meziročně snížila nejméně, pokles o 0,4 %.

#### 4.3 Hromadné propouštění zaměstnanců od doby ekonomické krize doposud

V období od roku 2008 až 2009 zasáhla téměř celou Evropskou unii ekonomická krize. Ekonomická krize způsobila až na výjimku Polska ve všech zemích Evropské unie hospodářský propad. Tato krize vznikla z krize finanční, které předcházela hypoteční krizi



v USA a v neposlední řadě vznikla také krize veřejných financí, která zasáhla především Řecko.

Mezi hlavní příčiny ekonomické krize patřil hlavně krátkodobý spouštěcí mechanismus, laxní poskytování hypotečních úvěrů bez patřičného zajištění domácnostem, které představovaly riziko z hlediska budoucího splácení, spojování jednotlivých finančních instrumentů a půjček. Dlouhodobé příčiny byly v podobě podcenění vzniku nových finančních instrumentů a nedostatečného přizpůsobování regulačního rámce, v podobě oligopolní struktury ratingových agentur a zanedbávání systémového rizika. Dále k této krizi přispěla makroekonomická nerovnováha, přebytek úspor asijských zemí a zemí produkující ropu, trojnásobný deficit v USA a nedostatečné omezení nabídky peněz po oživení v roce 2002. Nadhodnocené očekávání výnosů, nové formy nahrazující vlastní jmění, spekulace bank, firem a spotřebitelů. Velmi přítěžující faktory byly v podobě měnové a cenové bubliny, důrazu na krátkodobé zisky, účetní pravidla, nedostatek surovin, energie a potravin, a také byl velmi neadekvátní systém odměn manažerů, bonusy za krátkodobý úspěch, vyšší zisky z finančního kapitálu než z reálných investic, spekulace jako atraktivní profese, sliby bezrizikových investic od poradců. Slabá koordinace v Mezinárodním měnovém fondu, Světové bance, G7, konkurenční politice, daňové ráje a podcenění systémového rizika.

Ministři práce a sociálních věcí Evropské unie se snažili najít řešení na finanční krizi, aktivní politika zaměstnanosti, flexibilní pracovní trh a celoživotní vzdělávání to mělo být správné východisko na dopady finanční krize v sociální sféře, bylo ovšem také důležité zohlednit rozdílnou situaci v jednotlivých členských zemích při posuzování konkrétních opatření. Ekonomická krize nutila k hledání dlouhodobě plánovaných strukturálních reforem namísto krátkodobých řešení, Evropa odpovídala zejména v podobě přechodu od ochrany pracovních míst k ochraně zaměstnanosti a zaměstnavatelnosti, to byla jedna z hlavních priorit českého předsednictví v EU v oblasti práce a sociálních věcí. Další prioritou byla mobilita pracovních sil, včetně úplného uvolnění pracovního trhu ve členských státech.

Úřad práce v Břeclavi zaznamenal od roku 2008, od počátku ekonomické krize následující případy hromadného propouštění zaměstnanců. Do 31. 12. 2008 nahlásil hromadné propouštění zaměstnanců zaměstnavatel ZVOS Hustopeče a. s., se sídlem na Javorová 788/1a, 693 01 Hustopeče, zabývající se potravinářským průmyslem, s celkovým počtem zaměstnanců 150, počet propuštěných 16. Dalším zaměstnavatelem, kterého se týkalo hromadné propouštění zaměstnanců, v roce 2008, byla PKZ Keramika Poštorná, a.s., o které se detailněji píše níže.

V průběhu měsíce února roku 2009 nahlásili hromadné propuštění následující zaměstnavatelé, Kovo Staněk, s. r. o., se sídlem 691 11 Brumovice 412, zabývající činnostmi povrchové úpravy a svařování kovů, zámečnictví, výroba strojů a zařízení pro všeobecné účely, výroba strojů a zařízení pro určitá hospodářská odvětví, výroba rozvaděčů nízkého napětí a baterií, kabelů a vodičů, montáž, opravy, revize a zkoušky vyhrazených elektrických zařízení, silniční motorová doprava nákladní, grafické a kresličské práce, velkoobchod, provozování čerpacích stancí s pohonnými hmotami, jejich působnost byla velmi rozsáhlá, ale ani oni se nevyhnuli hromadnému propouštění z celkového počtu 99 zaměstnanců jich 50 museli propustit. LINDE+WIEMAN CZ, s. r. o., na pobočce v Břeclavi na adrese Lidická 2348/123, 690 03 Břeclav, zabývající se kovovýrobou s celkovým počtem 127 zaměstnanců, v březnu 2009 propustila 16 svých zaměstnanců. Dalším zaměstnavatelem byl Otis Escalators s. r. o., o který je také zmíněn podrobněji níže v textu.

Další nahlášení od zaměstnavatelů o hromadném propouštění zaměstnanců, Úřad práce v Břeclavi dostal v témže roce v průběhu měsíce června. Jednalo se o zaměstnavatele KLAS-družstvo Starovičky, se sídlem 693 01 Starovičky, okres Břeclav, kde předmětem podnikání byla hlavně zemědělská výroba, jejich celkový počet zaměstnanců byl 35 a ke dni 14. 6. jich bylo 27 propuštěno. Firma Otis Escalators s. r. o., v druhé polovině roku znovu zaslala oznámení o hromadném propouštění zaměstnanců, i tento případ je podrobněji popsán níže.

V průběhu měsíce listopadu 2010 nahlásila hromadné propouštění pouze jedna firma a to VINOFRUKT a.s., která sídlí na adrese Kostelní 416, 691 85 Dolní Dunajovice, předmětem činnosti firmy VINOFRUKT a.s. je zemědělská a živočišná výroba (chov skotu), pěstování vinné révy a sazenic vinné révy, obiloviny, dobytek na porážku, ječmen, kukuřice, pšenice, vinné hrozny, slunečnice, mák, víno a hovězí maso. Celkový počet zaměstnanců této firmy bylo 122 a v období od 16. 11. do 30. 11. 2010 bylo 18 zaměstnanců propuštěno.

O rok později v témže měsíci, v listopadu 2011, dostal úřad práce hlášení o hromadném propouštění od firmy ZEPRO a.s., která má adresu na Dlouhé 152, 691 04 Přítluky, její hlavní činností je zemědělská výroba, výroba, zpracování a konzervování masa a masných výrobků. Firma ZEPRO a.s. zaměstnávala celkem 24 zaměstnanců, ale k 30. 11. 2011 jich bylo 16 propuštěno.

Celkově tedy v období od začátku ekonomické krize, od roku 2008 až do roku 2011 bylo Úřadu práce v Břeclavi nahlášeno od 9 zaměstnavatelů hromadné propouštění zaměstnanců a celkově bylo v tomto období až na 290 propuštěných.

#### **4.3.1 PKZ Keramika Poštorná a.s.**

Předmětem podnikání této společnosti dle obchodního rejstříku je hornická činnost, výroba, obchod a služby v souvislosti s hornictvím. Konkrétně je tento podnik dominantní výrobcem speciální chemické kameniny v ČR a jejím největším vývozcem. Tato společnost se potýkala od začátku ekonomické krize v roce 2008 až doposud s jedním s největších případů hromadného propouštění zaměstnanců.

Představenstvo obchodní společnosti PKZ Keramika Poštorná a.s., se sídlem Břeclav – Poštorná, Nádražní 1167, PSČ 691 41, IČ: 25531816, projednávalo dne 19. 6. 2008 dosažené výsledky hospodaření společnosti.

Na základě dosažených hospodářských výsledků společnosti realizující výrobní program za období leden až květen 2008 učinilo představenstvo společnosti rozhodnutí o utlumení části výrobního programu. Tento útlum vyplývá z dosažených hospodářských výsledků, především propadu v plnění hospodářského výsledku společnosti, kdy za období leden až květen 2008 byla vytvořena ztráta ve výši 274 000 Kč oproti stejnému období roku 2007, kdy byl tvořen zisk ve výši 8 074 000 Kč. Současně za období leden až květen 2008 bylo dosaženo výnosů ve výši 44 292 000 Kč, oproti stejnému období 2007 kdy bylo dosaženo 49 260 000 Kč výnosů.

Dosažené výsledky hospodaření byly bohužel podstatně ovlivněny vývojem kurzu koruny, kdy tehdejší kurz koruny vůči euru byl 24,10 Kč ve srovnání s rokem 2007, kdy kurz koruny činil 28,10 Kč a také především dalším avizovaným vysokým nárůstem cen energií, především plynu.

Z toho důvodu představenstvo rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců. Představenstvo společnosti pověřilo pracovníka společnosti, tehdejšího finančního ředitele Ing. Ivana Musila k projednání tohoto rozhodnutí se zástupci Základní organizace odborového svazu Stavba ČR (dále jen ZO OS Stavba ČR PKZ) PKZ dne. Ing. Vojtěch Zítka jako statutární zástupce PKZ, potvrdil, že rozhodnutí představenstva bylo totožné s rozhodnutím zaměstnavatele o hromadném propouštění dle zákoníku práce.

Dne 26. 6. 2008 se uskutečnilo jednání vedení společnosti PKZ Keramika Poštorná a.s. se zástupci ZO OS Stavba ČR PKZ Keramika Poštorná. Předmětem jednání bylo zhodnocení vývoje ekonomických výsledků společnosti za období leden až květen 2008 s výhledem na červen a druhé pololetí roku 2008. Na základě dosažených výsledků představenstvo společnosti rozhodlo, zahájit jednání o útlumu části výrobního programu.

Při jednání bylo dohodnuto, že vedení společnosti ve spolupráci se zástupci ZO OS Stavba ČR PKZ svolá shromáždění zaměstnanců, na kterém byli informováni o tehdejší ekonomické situaci a o připravování utlumení části výrobního programu na základě odbytových zakázek pro následující období. Z toho důvodu byly předávány výpovědi zaměstnancům z důvodu nadbytečnosti.

Dne 30. 6. 2008 došlo, Úřadu práce v Břeclavi, oznámení o hromadném propouštění zaměstnanců. Na základě rozhodnutí představenstva ze dne 19. 6. 2008 se uskutečnilo v PKZ Keramika Poštorná a.s. k 31. 7. 2008 hromadné propouštění zaměstnanců dle zákoníku práce § 52 odstavec c. O tomto rozhodnutí byl dne 26. 6. informován příslušný odborový orgán Základní organizace Odborového svazu Stavba České republiky při PKZ Keramika Poštorná a.s., zastoupená jeho předsedou panem Tučkem a panem Karašinským. Dne 30. 6. 2008 bylo svoláno shromáždění zaměstnanců PKZ Keramika Poštorná a.s. a ředitel společnosti pan Flajžík informoval zaměstnance o současné situaci a rozhodnutí představenstva a předpokládaném hromadném propouštění.

Důvody, proč přistoupilo představenstvo společnosti k těmto krokům, jsou nepříznivé ekonomické výsledky a zvýšení cen energií, zvláště ceny plynu.

Celkový počet zaměstnanců PKZ Keramika Poštorná a.s. k 30. 6. 2008 bylo 111. Z rozhodnutí představenstva vyplývá, že zůstane v PKZ cca 50 zaměstnanců, tedy přibližně s 60 zaměstnanci bude ukončen pracovní poměr.

Prioritně byl ukončen pracovní poměr se zaměstnanci, kteří měli uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, což bylo přibližně 20 zaměstnanců, z toho 2 starobní důchodci. Tyto pracovní poměry byly postupně ukončeny do 31. 12. 2008. Dále se toto opatření týkalo cca 40 zaměstnanců, kteří měli uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou. Hlediskem pro výběr zaměstnanců k propouštění byla jejich odbornost, použitelnost pro více profesí s přihlédnutím k sociálnímu zabezpečení rodin. Těmto zaměstnancům byla v průběhu druhé poloviny roku 2008 předána výpověď. V rámci odstupného bylo postupováno dle zákoníku práce a platné kolektivní smlouvy.

Poštorenská keramika vstala z mrtvých, takto zněl titulek článku o PKZ Keramika Poštorná a.s., zde dne 23. 10. 2008. Situace o hromadné propouštění zaměstnanců z června 2008 se dostala na veřejnost a brala se za hotovou věc, v té době nakonec krizi společnost ustála, ovšem ne na dlouho. Dne 16. 12. 2008 přišlo na Úřad práce v Břeclavi další oznámení rozhodnutí představenstva ze dne 8. 12. 2008 o hromadném propouštění zaměstnanců.

Dle zápisu z jednání představenstva vyplývá, že se opět jedná o rozhodnutí utlumení části výrobního programu, především propadu v plnění hospodářského výsledku společnosti. Tentokrát se jednalo o období leden až listopad 2008, kdy ztráta byla ve výši 2 300 000 Kč oproti stejnému období roku 2007, kdy byl vytvořen zisk ve výši 11 637 000 Kč. Současně za období leden až listopad 2008 bylo dosaženo výnosů ve výši 77 287 000 Kč oproti stejnému období roku 2007, kdy bylo dosaženo výnosů ve výši 91 545 000 Kč. Tyto dosažené výsledky hospodaření jsou stejné, jako v prvním případě oznámení hromadného propouštění. Co se týká zaměstnanců, počet ukončených pracovních poměrů bude také přibližně stejný jako v prvním případě, toto propouštění postihne jak pracovníky u výroby, tak i administrativní pracovníky. Z rozhodnutí představenstva vyplývalo, že v PK zůstane okolo 50 zaměstnanců.

#### **4.3.2. Otis Escalators s.r.o.**

Společnost Otis patří k největší výrobcům výtahů, eskalátorů, pohyblivých chodníků a dalších horizontálních dopravních systémů. Pro architekty, smluvní partnery, developery a vlastníky domů je Otis předním celosvětovým představitelem přepravy osob, jednou z poboček této společnosti je Otis Escalators s.r.o., Jana Opletala 1279, 690 59 Břeclav, okres Břeclav.

Společnost Otis Escalators s.r.o. ke dni 1. 7. 2011 zanikla. V důsledku fúze sloučením společnost zanikla bez likvidace, přičemž její obchodní jmění přešlo na nástupnickou společnost OTIS a.s. I když tato společnost již nefunguje, v roce 2009 v době ekonomické krize, nejvíce přispěla k problematice hromadného propouštění zaměstnanců na Břeclavsku a to rovnou dvakrát, také se objevily spekulace a názory, že právě díky sloučení s OTIS a.s. došlo k takovému masivnímu propouštění zaměstnanců.

Dne 27. 2. 2009, k rukám Ing. Slezáka na Úřadě práce v Břeclavi, došlo oznámení o hromadném propouštění zaměstnanců.

S ohledem na nízkou výrobní náplň a celkový výrazný dlouhodobý pokles objemu zakázek pro rok 2009, který je důsledkem celosvětové ekonomické krize, bylo záměrem zaměstnavatele snížit v období 29. 3. až 30. 5. 2009 stavy zaměstnanců.

Vedoucí personálního oddělení Olga Zápecová sdělila, že oproti běžnému stavu zaznamenali pokles objednávek zhruba až o 20 %, a na to bohužel museli zareagovat. Společnost podle ní uvažovala o částečné nezaměstnanosti, to by znamenalo pro zaměstnance, 60 % mzdu a pobyt doma, tak se ovšem mohlo jednat pouze tehdy, pokud by šlo o krátkodobý

výkyv. Pokles objednávek byl však dlouhodobý a zhruba 20 % výpadek měl postihnout i druhé čtvrtletí a z těchto důvodů dospěli k rozhodnutí omezit zaměstnanecké stavy. K dalšímu propouštění se společnost nechystá, bylo řečeno vedoucí personálního oddělení.

Předpokládané snížení počtu zaměstnanců odpovídalo výraznému snížení objemu prodeje a výroby u zaměstnavatele a jednalo se přibližně o 50 zaměstnanců z celkového počtu 417 zaměstnanců. Byli to zaměstnanci z oblasti výroby cca 30 zaměstnanců tak i zaměstnance z administrativní oblasti cca 20. Zejména šlo o zaměstnance profesí montér eskalátorů, zámečník, administrativní pracovník (zaměstnanec pro kontrolu kvality, dispečer a ostatní administrativní pozice).

Zaměstnanci obdrželi výpovědi podle § 52 písmeno c. V případě zájmu zaměstnanců zaměstnavatel uzavíral dohody o skončení pracovního poměru ze stejných důvodů. Odcházející zaměstnanci obdrželi odstupné v zákonné výši a navíc odstupné podle platné kolektivní smlouvy podle počtu let odpracovaných u zaměstnavatele.

I přes sdělení paní Olgy Zápacové že další propouštění se nechystá, v tom stejném roku akorát o 4 měsíce později, Úřad práce v Břeclavi dostal další upozornění na hromadné propouštění zaměstnanců od Escalators s.r.o.

V tomto případě to bylo z obdobných důvodů, nízká výrobní náplň a celkový dlouhodobý výrazný pokles objemu zakázek pro rok 2009 a 2010, což je důsledkem celosvětové ekonomické krize. Zaměstnavatelův záměr byl snížit v období 31. 7. až 31. 12. 2009 stavy zaměstnanců. Současně zaměstnavatel reorganizoval výrobní a podpůrné procesy a převáděl část přípravných výrobních činností k dodavatelům z důvodu úspory nákladů, což se také odrazilo v nižší spotřebě pracovních míst.

Předpokládané snížení zaměstnanců odpovídalo výše uvedeným důvodům a činilo přibližně 87 zaměstnanců z celkového počtu 364 zaměstnanců. Jednalo se opět o zaměstnance z výroby okolo 44 tak i zaměstnance z administrativní oblasti okolo 44. V tomto případě se jednalo taktéž o stejné profese a pracovní poměr byl také skončen výpovědí, nebo v případě zájmu zaměstnanců, byl pracovní poměr skončen dohodou, ve stejném duchu také zaměstnanci obdrželi odstupné.

V roce 2009 společnost Otis Escalators s.r.o. propustila až okolo 140 zaměstnanců, což samozřejmě není zanedbatelné číslo. Veškerá opatření týkající se obou případů byla projednána s odborovou organizací ZO OS KOVO v zastoupení Otis Escalators s.r.o. jednal

předseda pan Vratislav Trčka. První projednání proběhlo dne 26. 2. 2009 a v případě druhé skupiny hromadně propouštěných zaměstnanců se jednalo, dne 10. 6. 2009.

Propouštěným zaměstnancům firma poskytovala podporu při hledání nového vhodného zaměstnání. Zároveň firma spolupracovala v této věci s úřadem práce, zejména se zajímala o informace o možných rekvalifikačních programech nebo školeních, která pro skončení pracovního poměru mohli zaměstnanci pomoci při hledání nového vhodného pracovního místa. Také firma odcházejícím zaměstnancům umožnila absolvovat část nebo celý kurz či rekvalifikaci ještě za trvání jejich pracovního poměru u společnosti.

#### **4.3.3. DENDRA Břeclav, s. r. o.**

Firma DENDRA Břeclav, s. r. o., se sídlem v Mikuločická 101, 691 55 Moravská Nová Ves, která byla založena v roce 1991, se zabývá provozem pily. Jejich obchodní strategie je zaměřena především na kamionové dodávky řeziva pro zpracovatele v České republice a zemích Evropské unie.

Dne 09. 01. 2012 jednatel společnosti pan Ing. Ladislav Rylich zaslal na Úřad práce v Břeclavi oznámení o hromadném propouštění zaměstnanců. Jako důvod uvedl, že dne 09. 01. 2011 firma podala návrh na insolvenční řízení u Krajského obchodního soudu v Brně. Propuštěno bylo celkem 70 zaměstnanců a to konkrétně v těchto profesích 46 dělníků v dřevovýrobě, 8 dělnic v dřevovýrobě, 1 mistr, 4 údržbáři, 1 mzdová účetní, 5 řidičů, 1 noční hlídač, 1 pracovnice na výdej stravy a úklid, 1 samostatná účetní, 1 vedoucí údržby a 1 vrátný, jednalo se o propuštění všech zaměstnanců firmy.

Do této situace se firma dostala z důvodu špatného dodávání základního materiálu. Dendra dodávala převážně na zahraniční trh v Itálii, kde konkurovala Slovákům, Němcům, Rakušanům i Rusům, ale v roce 2011 se zvedly ceny základního materiálu až o 4% a to firmu dostalo do obtížné situace, splatnost závazků se stala o něco delší. I přesto se Dendra snažila dále pokračovat v činnosti, ale v posledním týdnu právníci a ekonomové firmy dospěli k rozhodnutí, že je solidní podat sami na sebe insolvenční návrh a řešit situaci podle zákona.

Zaměstnanci byli včas informováni a dostali podklady k tomu, aby věděli jak postupovat dál. Prosincovou výplatu dostali pracovníci Dendry v pořádku, ovšem peníze za měsíc leden, kdy se ve firmě už téměř nepracovalo, bylo řešeno insolvenčním správcem ve spolupráci s úřadem práce.

Propuštěné zaměstnance vedení společnosti informovalo o tom, že se snaží získat nové investory. Jednatel Rylich potvrdil, že firma zvažuje možnost. Jednou z nich byl prodej, nebo nabídnutí případnému zájemci podíly firmy, firma by přistoupila i k přenechání většinových podílů.

#### **4.4 Zhodnocení**

Úřad práce v Břeclavi v období od roku 2008 až 2011 nezaznamenal žádný případ, kdy došlo u hromadného propouštění zaměstnanců k rozporu se zákonem, ani mu nebylo nahlášeno žádné udání, které by informovalo o nezákonném jednání u některého z podniků na Břeclavsku. Pokaždé všechno probíhalo dle daných zákonných podmínek. Zaměstnavatelé včas posílali na úřad práce oznámení o chystaném propouštění zaměstnanců, ve kterém byly vždy napsány dvě stěžejní informace, proč se k tomuto rozhodnutí uchýlili a počet zaměstnanců, kterých se má propouštění týkat. Existuje ovšem situace, kdy zaměstnavatelé nejednají takzvaně „fěr“. Zaměstnavatelé nepropustí své zaměstnance naráz, ale postupně tak, aby neporušili zákonem dané podmínky a vlezli se pod zákonem stanovenou hranici, která je dána podle celkového počtu zaměstnanců. Pokud zaměstnavatel zaměstnává například od 20 do 100 zaměstnanců, aby se jednalo o hromadné propouštění, musí být daná výpověď minimálně 10 zaměstnancům. Zaměstnavatel, který se chce vyhnout hlášení o hromadném propouštění zaměstnanců úřadu práce, dá výpověď například pouze 5 zaměstnancům a za určité období například dalším 5. V takové situaci se o hromadné propouštění nejedná, ale v očích úřadu práce to vypadá jako šikovné obcházení zákona, se kterým oni ovšem nemohou nic dělat. Důvody proč se takto zaměstnavatelé chovají, jsou různé. Ovšem nejčastější příčina tohoto konání spočívá v tom, že zaměstnavatelé potřebují radikálně snížit stav svých zaměstnanců, ale nemají k tomu oprávněný důvod jako je například organizační změna v podniku.

Rok 2008 ve znamení ekonomické krize, která postupně zasáhla téměř všechny státy Evropské unie, se stala jedním z nejčastěji uváděných důvodů zaměstnavatelů, proč k hromadnému propouštění zaměstnanců dochází. Finanční krize zvýšila počet lidí bez práce, kteří mohli bezprostředně nastoupit do zaměstnání, toto množství se zvýšilo na 300 237 osob, počet volných pracovních míst klesl o 18 817 na 111 307 míst. Je to tedy o 29 973 pracovních příležitostí méně než v předcházejícím roce 2007. Jedná se o velký paradox, protože v roce 2007 klesla nezaměstnanost až na 5,6 % a podniky dokonce trpěly nedostatkem pracovní síly, jednalo se o rekordní hodnotu za posledních devět let.



V konkrétním regionu, kterým se zabývá tato bakalářská práce - na Břeclavsku - došlo k výraznějším změnám v počtech zaměstnanců v období druhé poloviny roku 2008 v souvislosti s dopady celosvětové krize, a ještě více byly prohloubeny v průběhu roku 2009. V důsledku této krize určité podniky na Břeclavsku byly nuceny přistoupit k hromadnému propouštění zaměstnanců jako například ZVOS Hustopeče, Otis Escalators, PKZ Keramika Poštorná, a.s. a jiné. Jiné podniky zase řešily dopady této krize formou částečné nezaměstnanosti. Vydaly rozhodnutí o poskytnutí náhrady mzdy v nižší částce. V Mikulově se jednalo například o podniky Gebauer a Griller Kabeltechnik s.r.o. a Nichias Czech s.r.o. V Hustopečích to byly například Norma Czech, s.r.o. a LINDEN s.r.o. Většina podniků se snažila pružně a citlivě reagovat nejen na výrobní a celospolečenské dopady finanční krize, ale v případě obchodních a ekonomických změn ovlivňujících jejich výrobní programy na probíhající dopady v oblasti zaměstnanosti a to takovým způsobem, aby docházelo k co nejmenšímu poklesu počtu zaměstnanců v důsledku hromadného propouštění, ovšem i přes snahu to nebylo vždycky možné.

Podle statistik se od roku 2008 až do roku 2011 na Břeclavsku nejvíce propouštělo v potravinářském průmyslu a ve strojírenství. Nyní se hromadným propouštěním na Břeclavsku zabývá Úřad práce v Brně, pod který Úřad na Břeclavsku spadá, tím pádem on už nemá téměř žádné informace o dané problematice.

## 5 Závěr

Tato práce byla zaměřena na problematiku hromadného propouštění zaměstnanců na Břeclavsku. Cílem práce bylo srovnání konkrétních situací hromadného propouštění zaměstnanců, které se na Břeclavsku staly se zákonnou úpravou. Zjistit, zda někde nedošlo k nějakému pochybení a jestli ano zda byli zaměstnavatelé nějak sankciovaní a vytvořila se opatření, aby se to již více neopakovalo například v podobě častějších kontrol a podobně.

Z počátku byla práce zaměřena na teoretický výklad, který vycházel z popisu právní úpravy a jejího následného výkladu. Přiblížení důležitých pracovněprávních pojmů týkajícího se hromadného propouštění jakou jsou například náležitosti pracovní smlouvy, práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, možnosti ukončení pracovního poměru či vnitřní předpisy zaměstnavatele.

Další část práce byla zaměřena na úřad práce, tato část byla z větší části teoretická a z menší části praktická. Tento třetí bod nejdříve popsal spojitost mezi úřadem práce a danou problematikou, hromadným propouštěním zaměstnanců, a dále pokračoval přes popis funkcí úřadu práce až po státní politiku zaměstnanosti, která tuto část zakončila strategií státní politiky zaměstnanosti pro rok 2013.

Praktická část byla zpracována podle skutečných případů, které se staly na Břeclavsku od roku 2008. Tento rok byl vybrán z důvodu vzniku ekonomické krize, aby bylo poukázáno na to, jaký vliv měla na danou problematiku. Za každý rok, od roku 2008 až do roku 2011, byl vybrán jeden podnik na Břeclavsku, který v tom roce propustil nejvíce svých zaměstnanců. Bylo zde podrobně popsáno, o jaký podnik se jedná, jaký měl zaměstnavatel důvod k hromadnému propouštění, kolik zaměstnanců musel propustit a jestli vůbec jednal podle zákonem daných podmínek.

Výsledkem práce bylo zjištění, že zaměstnavatelé se snaží jednat podle zákonných podmínek v podobě včasného informování o chystaném hromadném propouštění zaměstnanců a také řádně vypláceli odstupné propuštěným zaměstnancům. Úřad práce po zjištění o chystaném hromadném propouštění nabízel možnost rekvalifikace, a i v tomto případě vycházeli zaměstnavatelé úřadu práce vstříc. V době kdy zaměstnanec měl ještě pracovat, mohl navštívit tento kurz, aby se mu zvýšila kvalifikace a mohl si po propuštění lépe najít nové pracovní místo.

## Seznam použité literatury

- [1] BĚLINA, Miroslav a DRÁPAL Ljubomír a kol. *Zákoník práce: komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. 1616 s. ISBN 978-80-7179-251-2
- [2] DOLEŽÍK, Jiří. *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 356 s. ISBN 978-80-7357-554-0
- [3] FETTER, Richard W. *Propouštění ze zaměstnání: rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost a z jiných organizačních důvodů*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2010. 106 s. ISBN 978-80-7418-088-0.
- [4] BEZOUŠKA, Petr a IVANCO Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: Linde a.s., 2010. 224 s. ISBN 928-80-7201-795-9
- [5] JAKUBKA, Jaroslav. *Vnitřní předpisy zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: ASPI, a. s., 2008. 196 s. ISBN 978-80-7357-396-6
- [6] VOŘÍŠEK, Vladimír a kol. *Právní nároky zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: EUROUNION, s.r.o., 2008. 320 s. ISBN 978-80-7317-068-4
- [7] LEIBLOBÁ, Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 312 s. ISBN 978-80-7263-533-7
- [8] HLOUŠKOVÁ, Pavla a JAKUBKA, Jaroslav a TOMANDLOVÁ, Ludmila. *Dotazy a odpovědi z praxe zákoníku práce*. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 312 s. ISBN 978-80-7263-468-2
- [9] GALVAS, Milan. *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*. 1. vyd. Brno: Computer Press, a.s., 2007. 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6
- [10] MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [2013?] [cit. 2013-05-07]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>
- [11] EPRAVO.CZ, *Epravo.cz* [online]. © 1999-2013 [2013-02-28]. Dostupné z: <http://www.epravo.cz/>
- [12] MERCURIUS, *Mercurius* [online]. [2013?] [2013-05-07]. Dostupné z: <http://www.mercurius-chocen.cz/>

- [13] PORADNA PRACOVNÍ PRÁVO, *Poradna pracovní právo* [online]. [2013?] [2013-05-07]. Dostupné z: <http://www.poradna-pracovni-pravo.cz/>
- [14] MĚŠEC.CZ, *Měšec.cz* [online]. © 1998-2013 [2013-02-28]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/>
- [15] LEGALPRO.CZ, *Legalpro.cz* [online]. [2013?] [2013-05-07]. Dostupné z: <http://www.legalpro.cz/>
- [16] PRÁVNÍ RÁDCE, *Právní rádce* [online]. © 1996-2013 [2013-04-09]. Dostupné z: <http://pravniradce.ihned.cz/>
- [17] FINANČNÍ NOVINY, *Finanční noviny* [online]. [2013?] [2013-03-10]. Dostupné z: <http://www.financninoviny.cz/>

## Seznam zkratk

EU	Evropská unie
spz	státní politika zaměstnanosti
ppz	pasivní politika zaměstnanosti
apz	aktivní politika zaměstnanosti
supm	společensky účelná pracovní místa
vpp	veřejně prospěšné práce
ozp	osoby zdravotně postižené
úp	úřad práce
zoz	zákon o zaměstnanosti
mpsv	ministerstvo práce a sociálních věcí
PK	Pošterná Keramika
a.s.	akciová společnost
č.	číslo
tab.	tabulka
sb.	sbírka
např.	například
tzv.	takzvaně
ks	kus
Kč	Korun českých
ČR	Česká republika

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznáma s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- беру на ве́доміі, že Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

.V Ostravě dne 10.5. 2013.....

Klaudia Mičová

Klaudia Mičová